الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي

(دراسة مقارنة)

LEGAL PROTECTION OF WAGES IN JORDANIAN AND KUWAITI LABOR LAW

(ACOMPARATIVE STUDY)

رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون

إعداد الطالبة

منال سالم شوق الرشيدي

إشراف الدكتور

مهند عزمي أبو مغلي

القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

2010

تفويـــــــض

أنا / منال سالم الرشيدي أُفوّض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا والكترونيا للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم : منال سالم شوق الرشيدي

التاريخ:......12......................

التوقيع:..................................

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: ". الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي دراسة مقارنة"

وأجيزت بتاريخ: ٤/١/٢٠١١.

أعضاء لجنة المناقشة (في حالة الإشراف المنفرد):

التوقيع

١. الدكتـــور: مهـــند أبـــو مغلـــي رئيساً ومشرفاً:.......................................

٢. الدكتـــور: منصـــور الصـــرايره عضواً:.......................................

٤. الدكتـــور: نجم الربضـــي (جامعة عمان الأهلية) عضواً خارجياً:.......................................

الشكر والتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور مهند أبو مغلي الذي قبل الإشراف على رسالتي، وقدم إلي كل ما لديه من معلومات ساهمت في إثراء الرسالة، كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة ، ولا يفوتني تقديم الشكر إلى الأستاذ الدكتور عميد كلية الحقوق، والأستاذ الدكتور رئيس قسم القانون الخاص وأعضاء الهيئة التدريسية الأفاضل ، وأيضا أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لكل من مكتب الأستاذ المحامي / أيمن الضمور في المملكة الأردنية الهاشمية ، ومكتب الأستاذ المحامي / فيصل العنزي في دولة الكويت وذلك على مساهمتهم في تزويدي بالأحكام التي أسهمت في إثراء رسالتي من الناحية القانونية.

الإهـــــداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى أستاذي الفاضل المشرف على رسالتي

وإلى عميد كلية الحقوق

وأهدي هذا الجهد أيضا إلى ينبوع المحبة والحنان والعطاء ....وإلى

الشمعة التي أذابت نفسها لتنير لي طريق العلم والمعرفة... أمي

الغالية

والى روح والدي..................الطاهرة

وإلى أسرتي الغالية

وإلى كل من ساهم في إتمام هذا الجهد...

وإلى كل من أحب

الباحثة

منال سالم بن شوق الرشيدي

الفهرس

الملخص

اشتملت هذه الدراسة على المقارنة بين قانون العمل الأردني وبين قانون العمل الكويتي بشأن الحماية القانونية للأجور ، حيث تم إلقاء الضوء على مراحل تطور قانون العمل في كلا البلـــدين ، وبيان ماهية عقد العمل وتحديد عناصره .

تناولنا في هذا البحث مفهوم الأجور، وملحقات هذه الأجور وكيفية تحديد عناصر الأجر فـــي مختلف القوانين العربية والمقارنة بينهما وبالأخص في القانونين الأردنـــي والكـــويتي ، وصـــولاً للحماية القانونية التي منحها القانون للأجور والحقوق العمالية ، انتقالاً لبيـــان الحمايـــة القـــضائية للأجور ، وما تمنحه التشريعات العمالية والاتفاقيات الدولية لكفالة حق حماية الأجور مـــن ناحيـــة حماية القواعد القانونية المنظمة للدعاوي العمالية وتحديد جهة مختصة للنظر في هـــذه الـــدعاوي بصفة مستعجلة .

قامت هذه الدراسة على بيان أهم جوانب القوة والضعف في قانون العمل الأردني والكـــويتي وفقاً لأحدث التعديلات الواردة عليهما ، وكيفية ترابطهما في بعض الجوانب واختلافهما في بعـــض الأمور .

لذا كان الفصل الأخير من هذه الدراسة الذي أكد وجود بعض الثغرات فـــي قـــانون العمـــل الأردني وكذلك الكويتي مع بعض التوصيات التي تم التوصل إليها بهدف المساهمة في حـــل هـــذه الإشكاليات القانونية .

Abstract

These included the study on the comparison between the Jordanian Labour Law and the Kuwaiti Labor Law on the legal protection of wages, where he was to shed light on the evolution of labor law in both countries, and the statement of the nature of the employment contract and determine its elements.

We dealt with in this research to demonstrate the concept of wages and statement accessories such remuneration and how to determine the elements of pay in the various laws in the Arab and comparison between them and in particular laws of Jordan and Kuwait, leading to the legal protection granted by the law of wages and labor rights, going to demonstrate the judicial protection of wages, and gives him labor legislation and international conventions to ensure the right Protection of Wages on the one hand the protection of the legal rules governing the claims of workers and to identify a competent authority to consider these claims in a hurry.

This study gathered the most important statement on the strengths and weaknesses of the Jordanian Labour Law and Kuwait, according to the latest amendments to them, and how in some aspects of their interdependence and their differences in some matters.

So was the final chapter of this study which confirmed the existence of some gaps in the Jordanian Labour Law or Kuwait with some of the recommendations that have been reached in order to contribute in resolving these legal problems.

المقدمة

ليس من شك في أن قيام النهضة الصناعية والتجارية الحديثة ، يتطلب بالضرورة تنظيماً قانونياً يحكم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل ، فمع ازدياد الصناعة وتطورها وتزايد عدد العمال الذين يحتاجون بالتالي إلى قواعد قانونية تحكم هذه العلاقة فيما بينهم وبين صاحب العمل والتي تنشأ لتواكب مسيرة التطور السريع الحاصل في العالم .

فيعد تزايد هذه العمالة ما هو إلا واقع ملموس لما نعيشه اليوم وما يقدم علية هذه الفئة من السعي جاهده للشعور بأنه لابد من وجود نظام يحكم العقود المبرمة بينهم وبين أصحاب الأعمال وما يكفل المحافظة القانونية على هذه الحقوق من خلال ما توفره الدول من سن تشريعات متوافقة مع سبل العيش المتاحة في المجتمع وفرض احترام هذه الطبقة العاملة ،وحيث إنها تؤثر بشكل كبير في سياسة الحكومات المختلفة ، فأدركت تلك الحكومات في كل بلد تعيش وفق نظم قانونية مدروسة . أنه بات من الضروري سن تشريعات عمالية للموازنة بين القوى المادية لرأس المال والقوى العددية للعمال ، من أجل المحافظة على الإنتاجية الاقتصادية وتحقيق العدالة الاجتماعية لهذه الفئة .

وهذا ما تنتهجه غالبية الدول في الوقت الحالي من أجل المحافظة على كيانها السياسي أمام منظمة العمل الدولية [1]. فالمحافظة على هذه الحقوق لدى الدول الغربية ما هي إلا مبادئ عرفتها شريعتنا الإسلامية السمحة . إذ وردت العديد من الآيات القرآنية التي تدعونا إلى الوفاء بالأجور

---

[1] - أنشئت منظمة العمل الدولية بموجب معاهدة فرساي بعد انقضاء مؤتمر السلام في باريس عام 1919 بعد الحرب العالمية الأولى . حيث أفرد الباب الثالث عشر في هذه المعاهدة لقانون العمل ، والذي عدُ فيما بعد هو الدستور المؤسس لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بمهمة وأغراض وطبيعة هذه المنظمة وكيفية تشكيلها وسير أعمالها ، واعتبرت جميع الأعضاء في هيئة الأمم المتحدة هم أعضاء في المنظمة وهي التي توفر نفقات هذه المنظمة ، وبعد الحرب العالمية الثانية حافظت المنظمة على كيانها القانوني وتم توقيع الاتفاق في 30 مارس عام 1946 بين المنظمة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة حيث أصبحت المنظمة وكالة متخصصة مرتبطة بالمجلس الدولي .
وبذلك انضمت المملكة الأردنية الهاشمية إلى منظمة العمل الدولية عام 1956 وأصبحت عضو مشاركاً في مؤتمرات العمل الدولية وصادقت على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة ، كما انضمت إلى عدة اتفاقيات عربية منها اتفاقية الأيدي العاملة العربية في عام 1975 ، والاتفاقية الخاصة بالتدريب المهني عام 1975 ، والاتفاقية العربية بشأن المفاوضات الجماعية لعام 1979 . لأكثر تفصيل عن بنود اتفاقية فرساي انظر غالب علي الداودي،(2011) شرح قانون العمل (دراسه مقارنه) ط1 ، الأردن ، دار الثقافه للنشر والتوزيع، ص5 ، الهامش 1 .

بقوله تعالى " من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ، ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " صدق الله العظيم .[2]

إذن في الآية السابقة لا يفرق الله سبحانه وتعالى بين عمل الذكر والأنثى وإنما يكون الثواب على قدر العمل الذي يؤديه الإنسان ، وكذلك تضمنت السنة النبوية أقوالاً وأفعالاً لمعاني القرآن الكريم واعتناء الإسلام بالعمل ، وإلى عدم حرمان العامل من حقوقه بعد أداء العمل المطلوب حيث جاء بالحديث الشريف: " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " ، وكذلك قال (ص) :"إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً فليتقنه." صدق رسول الله[3] .

يتبن لنا أن الأجر عنصر مهم بل جوهري في عقد العمل لذلك يتطلب سن العديد من التشريعات وفرض جزاءات تتناسب مع العقوبات التعسفية التي يوقعها صاحب العمل على العامل مما يؤدي إلى ضياع كثير من الحقوق العمالية .

فعند البحث بأوجه الحماية القانونية التي وضعها المشرعون على الأجر المستحق للعامل والتي تتعارض مع بعض مصالح صاحب العمل . تقوم بعض هذه المؤسسات الصناعية والتجارية بمخالفة القوانين بما تملكه من قوه مؤثره في اقتصاد الدولة على حساب حقوق الطبقة العمالية ، ولاستمرار انتعاش وضعها الاقتصادي تقوم هذه المؤسسات باستغلال هذه السلطة بهدف استمرار إنتاجيتها دون مراعاة لظروف العامل ، مما دفعنا للبحث في هذه المخالفات وتوضيح حدود سلطة صاحب العمل عند إيقاع الجزاء على أجر العامل ، لذلك لا يستطيع صاحب العمل إيقاع الجزاء

[2] - سورة النحل الآية 97

[3] - روي الحديث عن ابن ماجه بن عمر رضي الله عنهما وفي عبد الرحمن ابن يسلم والطبراني في الصغير من حديث جابر وفيه شرقي ابن قطامي وهو حديث ضعيف من حديث أبو هريرة وهذا الحديث ذكره البغوي في المصابيح في قسم الحسان وغلطه بعض المتأخرين من الحنفية فنسبه لصحيح البخاري وليس هو فيه وإنما فيه من حديث أبو هريرة مرفوعاً "ثلاثة أنا خصمهم فذكر فيه .... ورجل استأجر أجيراً فاستوفي منه ولم يعطه أجره" ، الحديث (1315) حديث (2) "من استأجر أجيرا فليعلمه أجره" البيهقي من حديث اسود عن أبي هريره في حديث أوله " لا يساوم الرجل على سوم أخيه" رواه عن طريق عبد الله ابن المبارك عن أبي حنيفه عن أبي سعيد الخدري وهو حديث منقطع وتابعه معمر ابن حماد مرسلاً أيضاً وعن إبراهيم وأبو هريره وأبي سعيد أو أحدهما، أن النبي قال صلى الله عليه وسلم "من استأجر أجيراً فليسمي له أجرته" وأخرجه أبو إسحاق في مسنده وهو عند أحمد وأبي داود في المراسيل ومن جهة أخرى وهو عند النسائي في المزارعة غير مرفوع، كتاب الإجارة ، المكتبة الإسلامية عرض الكتب سنة 1421 هـ ص 133 .

المدني والمتمثل في حصول على التعويض بنفسه إنما يتعين عليه رفع الأمر للقضاء ، وذلك عكس الجزاء التأديبي الذي يكون له أن يوقعه بنفسه بما يتناسب مع الخطأ الذي قـام بـه العامـل ودون اشتراط لوجود ضرر جسيم نتيجة إخلال العامل بأحد التزاماته شرط أن يكون هذا الجزاء التأديبي وفقاً لما نصت عليه القوانين ودون تعسف منه. [4]

لذا نهدف من خلال هذه الدراسة إلى بيان جوانب القصور التشريعي في قـانون العمـل الأردني والكويتي فيما يتعلق بنصوصه المتعلقة بحماية الأجر في عقد العمل وعلية ستنقـسم هـذه الدراسة إلى:

الفصل التمهيدي : الإطار العام للدراسة .

الفصل الأول : ماهيَة عقد العمل وتحديد خصائصه وعناصره وأطرافه.

الفصل الثاني : مفهوم الأجر وبيان طرق تحديده وصورة وملحقاته.

الفصل الثالث : أوجه الحماية القانونية للأجور في ظل القانون الأردني والكويتي .

الفصل الرابع : الحماية القضائية للأجور في التشريعات الأردنية والكويتية .

الفصل الخامس : الخاتمة والنتائج والتوصيات .

[4] - العنزي ، سلامه سعد (2005) ، سلطات صاحب العمل في القانون الكويتي والقانون المقارن ، ط1 ، الكويت ، الدار للاستشارات القانونية وأعمال المحاماة ، ص 60 وما بعدها .

الفصل التمهيدي

الإطار العام للدراسة

الفصل التمهيدي

الإطار العام للدراسة

1- تمهيد:

اهتمت معظم دول العالم بموضوع العمل والعمال، وذلك لأن هذا الموضوع يتعلق بسياسات العمل التي تتبعها الدول المختلفة لتوفير الحماية القانونية للعاملين في نصوص قانون العمل . إذ اختلفت غالبية التشريعات في تعريف محدد لقانون العمل ، وكذلك فقهاء القانون . فقد عرفه بعضهم بأنه : " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (هم العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين (هم أصحاب الأعمال) وتحت سلطتهم وإشرافهم ، مقابل أجر ."[5]

وقد اهتمت الشريعة الإسلامية بحقوق العامل ، وتبين ذلك في قوله تعالى " فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن " صدق الله العظيم[6] ، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"صدق رسول الله (ص)[7] هكذا أخبرنا الله سبحانه وتعالى والرسول (ص) عن أهمية الأجر ومدى الالتزام الذي يقع على أصحاب الأعمال عند انتهاء العامل من أداء العمل المطلوب أداءه منه ، فالعمل هو وسيلة الحياة وديمومتها واستقرارها . فلولا العمل لما كانت الحياة أبداً . فالإنسان مطالب أن يهيئ لنفسه ولأسرته متطلبات الحياة الضرورية كافة من ملبس ومأكل ومشرب ومأوى وكل ذلك لا يكون إلا بالعمل للحصول على الأجر.[8]

---

[5] - حمدان ، عبداللطيف حسين (2007) ، قانون العمل ، ط3 ، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقيه ، ص 24.
- جرى الفقه بتقسيم العمل إلى نوعين رئيسيين : عمل تابع يخضع الإنسان في أداءه لسلطة وإشراف شخص أخر وهو صاحب العمل؛ وعمل مستقل لا يخضع الإنسان في أداءه لمثل تلك السلطة وذلك الإشراف، ثم قصر تطبيق قانون العمل على العمل التابع وحده .
6 - الآية 6 من سورة الطلاق .
[7] - النسائي ، كتاب الإجارة ، مرجع سابق ، ص133 .
[8] - علي، محمد عامر (1999)، شرح قانون العمل الأردني، ط1، الأردن ، المركز القومي للنشر ، ص5.

ومع تطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية فإنه يتطلب أن تعدل نصوص قانون العمل بما يواكب هذه العلاقة العقدية في عقد العمل . فإن أهم خصائص عقد العمل كونه عقد ذو طابع انساني ، يقوم على عنصرين مهمين .أولهما معرفة أهمية الأجر باعتباره المصدر الوحيد لرزق العامل ، وثانيها مدى توفير الحماية اللازمة للأجر في استقرار التعاملات والحفاظ على الحق الأساسي في عقد العمل بالنسبة للعمال .

فالأجر الذي يحصل عليه العامل يحدد له ولأفراد أسرته مستوى معيشتهم بين المواطنين، وقواعده تنظم عمل العامل وتحدد له ساعات العمل وأوقات راحته وتحافظ على صحته وسلامته عن طريق توفير بيئة عمل سليمة نقية من الأمراض المهنية وإصابات العمل وتعيين شروطِ لعمل الأحداث والنساء وغيرها من الأمور التي تتعلق بصميم حياة الإنسان في المجتمع.[9]

لذا يتطلب منا الوقوف على أهم الجوانب القانونية التي تؤدي لحماية الطرف الضعيف غالباً في عقود العمل ، وهم العمال باعتبار أن رب العمل من يملك دفع الأجرة للعامل، فقد اهتم المشرع بحماية هذا الحق ، وكذا فعلت التشريعات الأخرى (المواثيق الدولية).

2: مشكلة الدراسة.

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة مدى الحماية القانونية للأجر في عقد العمل ، والوقوف على النظام القانوني لأجر العامل ، وما هي المشكلات القانونية المتمثلة لتحديد الأجر في عقد العمل الفردي بشكل خاص في القانونين الأردني والكويتي؟ وهل هناك آلية محددة في القانون تواكب التطور السريع لعقود العمل لحماية هذا الأجر ؟

وهل هذه القوانين المعدلة في القانون الأردني والكويتي فيها مخالفة لبعض النصوص الدستورية أو المواثيق الدولية الخاصه بتنظيم عقود العمل ؟

[9] - الداودي، علي غالب ، مرجع سابق ، ط1، ص20

وتقييم سياسة تعديل قوانين العمل ومدى فعاليتها وتأثيرها فى إيجاد حالة من التوازن بين مصالح صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى.

3. أسئلة الدراسة :

1) ما مفهوم الأجر في القانونين الأردني والكويتي؟
2) ما هي أنواع الأجور والملحقات التابعة له ، وما هي البدلات التي تدخل في عناصر الأجر؟
3) ما إمكانية تعديل الأجور بتغير الحياة الاقتصادية في البلدين؟
4) ما هي أوجه القصور في نصوص قانون العمل الأردني والكويتي لحماية الأجور ؟
5) ما مدى قانونية (الشرط الجزائي) الذي يتم الاتفاق عليه في عقد العمل، ويؤدي إلى حرمان العامل من الحصول على حقوقه المالية في حالة إنهاء العقد من قبله ؟
6) هل يعد هذا الشرط سلاحاً ذا حدين على العامل يستغله صاحب العمل متى ما أراد أن يحرم العامل من إنهاء عقد العمل لظروف خاصة تعيق الأخير من الاستمرار بهذا العمل؟
7) ما مدى سلطة صاحب العمل في إيقاع الجزاء التأديبي على العامل في حالة إخلاله بأحد التزاماته ؟

4. أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث لدراسة أوجه الحماية القانونية للأجر في القانونين الأردني والكويتي ، إذ يشكل الأجر الركن الأساسي في عقد العمل بل وأهمها، من حيث قيمة الأجر والملحقات التابعة له باعتباره مصدر الرزق للعامل مع ضرورة احترام مبادئ الشريعة الإسلامية في الوفاء بالأجور بمجرد إنهاء العمل المطلوب من العامل واقتراح جزاءات أكثر فعالية على أرباب العمل في هذا الخصوص.

حيث تناولها المشرع الأردني في الفصل السابع من قانون العمل رقم (8 لسنة 1996) والمعدل له في القانون رقم (26 لسنة 2010)، وقانون العمل الكويتي الجديد بالقانون رقم (6 لسنة 2010) من خلال بيان القصور التشريعي في قانون العمل الأردني والكويتي ومحاولة المساهمة في إيجاد الحلول المناسبة لها ، والمساعدة على إقامة التوازن في عقد العمل عند تحديد الأجر بين مصالح صاحب العمل والعامل عن طريق تخصيص مزيد من اللوائح والقوانين التي تؤدى إلى حماية أجر العامل ودون الإضرار أو المساس بمصالح صاحب العمل. بهدف حماية الطرف الضعيف في عقد العمل (العامل) من خلال تفعيل الأحكام القانونية المنظمة للأجور .

5. أهمية الدراسة.

من منطلق أن الحرية والمسئولية هما وجهان لعملة واحده . فالحرية بالنسبة للعامل في اختيار العمل المناسب من حيث الأجر الذي يعيله على تحمل أعباء الحياة ، ومن حيث المسئولية التي تقع على عاتق صاحب العمل في الوفاء بالتزاماتهم نحو العمال والتي تكون أهمها هي الوفاء بالأجور ، ومن منطلق حماية القانون، لتنظيم المشاكل المترتبة على استحقاق الأجر وحلها وعدم الوفاء بالأجر من قبل صاحب العمل ، وكذلك من ناحية تناسب هذا الأجر مع نوع العمل المتعاقد عليه في عقد العمل وإن كنا قد اخترنا هذا الموضوع عنواناً لرسالة الماجستير المقدمة منا رغم حداثة القوانين المنظمة له في جميع الدول العربية وبالأخص في دولي الأردن والكويت ، فالتعديل الأخير لقانون العمل الأردني رقم (26 لسنة 2010) ، وقانون العمل الكويتي الجديد (رقم 6 لسنة 2010) والذي بصدوره ألغى العمل بالقانون (رقم 38 لسنة1964) والذي جعل الأردن والكويت في مصافَ الدول التي تسعى دائماً للمحافظة على الحقوق العمالية بما يتناسب مع عقود العمل الفردية أو الجماعية وتنظيمها بما يتوافق مع المواثيق الدولية.

فقد نجد بعض الصعوبات والعقبات التي نتمنى من الله عز وجل أن يعيننا على اجتيازها حتى يتسنى لنا المشاركة في حلول عملية وعلمية . لتكون هذه التعديلات على ما نتمنى أن تكون عليه وهذا ما يدعونا إلى إجراء المقارنه بينهما وبين قوانين العمل في بعض الدول العربية والأجنبية . كما أن هذه الدراسة قد تشكل في المستقبل مرجعاً لذوي الاختصاص والمهتمين بموضوع الأجر (مثل العمال ، أصحاب العمل ، رجال القانون ، والمستثمرين ، والطلبة الباحثين عن المعرفة).

6. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: القوانين والتشريعات الأردنية والكويتية والمقارنه بعض التشريعات العربية والمواثيق الدولية .

الحدود الزمانية: ستجرى هذه الدراسة في العام 2010

7. مصطلحات الدراسة:

العامل – صاحب العمل – المنظمة – العمل– الأجر – العلاوة – المزايا العينية .

العامل : كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر.[10]

صاحب العمل : وهو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً مقابل أجر . [11]

المنظمة : هي تنظيم مجموعة من العمال أو أصحاب الأعمال تتشابه أو ترتبط أعمالهم أو مهنتهم ويرعى مصالحهم ، ويدافع عن حقوقهم وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤونهم. [12]

[10] ـ قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 ، الباب الأول ، الماده 1 /3.
[11] ـ قانون العمل الكويتي ، مرجع سابق ، الماده 1/ 4.
[12] ـ قانون العمل الكويتي ، مرجع سابق , الماده 1/ 5.

العمل : وهو كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي .[13]

الأجر : ويقصد به كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي . [14]

العلاوة: هي زيادة على أجر العامل تعطي له لاعتبار خاص به كأقدميته في العمل وارتفاع تكاليف معيشته أو زيادة أعبائه العائلية أو الأسرية. [15]

المزايا العينية : هو ما يقدمه صاحب العمل للعامل من أعيان وخدمات ، كالمسكن والمأكل والملبس والنقل وغيرها من الأمور العينية .[16]

8. الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً:- الإطار النظري

يعرف غالبية الفقه قانون العمل , بأنه ذلك القانون الذي يتضمن جملة من القواعد القانونية التي تنظم علاقة العمال مع أصحاب العمل أي المستخدمين ، وأنه يحكم كل الأعمال التي يؤديها الناس ، وأن له حدوداً ونطاقاً محدداً .[17]

فقانون العمل هو مجموعة من القوانين والقرارات الإدارية ، والسوابق التي تعالج الحقوق القانونية للعمال ، والقيود المفروضة على عمل العامل ومنظماتهم على هذا النحو . فإنه يتوسط العديد من جوانب العلاقة بين النقابات وأصحاب الأعمال والموظفين . ذات الصلة بقوانين نقابات

---

[13] - قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والتعديلات اللاحقه له .
[14] - قانون العمل الأردني ، مرجع سابق .
[15] - انظر اليعقوب، جاسم بدر (1988) النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي ، الكويت ، وحدة التأليف والترجمة والنشر بجامعة الكويت ، ط1 ، ص26
[16] - انظر كرم، عبد الواحد (1998)، قانون العمل،الأردن ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط1 ص136.
[17] - رزق، طار ق عبد الرؤوف (2011) – شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010 ، ط1، دار النهضة العربية ، القاهرة، ص15 .

العمل في معظم البلدان إلا أن التمييز الذي يتطلب معرفته .هو أن هنالك نوعين من فئات واسعة لقانون العمل ، أولاً قانون العمل الجماعي والذي يتعلق بالعلاقة الثلاثية بين العامل وصاحب العمل والنقابة ، وثانياً عقد العمل الفردي الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.[18]

وأن لهذا القانون أهمية واضحة في حياة الفرد والجماعة على وجه العموم ، وتظهر أهميته إلى تطور المجتمعات الحديثة باعتبار أن هذا القانون ينظم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل . من أجل خلق نوع من التوازن الإيجابي والاستقرار في هذه العلاقة العقدية . إن هذا القانون معني بتحديد الأجور والدخول لدى الأفراد وتحديد ساعات العمل للعامل ووضع الحد الأدنى للأجور " salairminimum" .مما يؤثر ذلك على الإنتاج ونمو الدخل القومي . [19]

فتظهر لهذا القانون أهمية اجتماعية واقتصادية ، وقد تكون له أهمية سياسية في بعض الأحيان وذلك على النحو التالي :

1- الأهمية الاجتماعية .

تعود أهمية قانون العمل الاجتماعية إلى ما يتعلق بحياة الأفراد داخل المجتمع باعتبارهم أيدي عامله تحتاج إلى عمل أو مصدر للرزق حتى تستطيع من خلاله الحصول على الأجر الذي يساعدها في تحمل أعباء الحياة الاجتماعية ، وسد هذه المتطلبات الإنسانية .

2- الأهمية الاقتصادية .

إن التناسب الطردي بين زيادة قيمة الأجور وارتفاع الأسعار ، من خلال أنه إذا كان هنالك زيادة في الأجور أدى ذلك إلى زيادة في أسعار المنتجات بسبب زيادة كلفته الإنتاجية . فالأجر له

---

[18] - **www.en.wikipedi.org-labour law.com**

[19] - التويجري، محمد (2003)، قانون العمل والعمال في دولة الكويت ومجلس التعاون الخليجي ومصر،الكويت ، مجموعة التويجري للدراسات القانونيه ، ط1 ، ص13 .

تأثير على الأسرة من خلال أنه هو المصدر الأساسي لسد احتياجاتها اليومية كما ترجـع الأهميـة الاقتصادية لقانون العمل إلى أهمية عنصر العمل في الإنتاج ،وهذا ما يقوله (آدم سميث) في كتابة ثروة الأمم" إن الرصيد السنوي للدخل القومي في كل بلد ماهر إلا نتيجة عمل أفرادها وجهودهم ، وإن ما يتجمع في كل بلد من سلع وخدمات إن هو إلا نتيجة حتمية لذلك "[20]

3- الأهمية السياسية .

ذهب غالبية الفقهاء إلى أن لقانون العمل أهميتين : اجتماعية واقتصادية . إلا أننا نجـد أن هنالك أهمية أخرى تظهر من وجهة نظر الباحث في العصر الحديث . حيث ذكر أحد فقهاء القانون أن : " التصدي لمسألة أزمة قانون العمل المعاصر في تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق . يتناول ذلك جوانب الأزمة في خلفياتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، حيث اختار عـدة تجـارب عربية وهي تجاربه بالعراق ومصر والأردن ".

وأولهما : العراق ومصر نموذجان لدول عربيه أخرى شهدت تحولات دراماتيكية على مدى أكثر من نصف قرن في نظمها السياسية والاقتصادية ، وتحولها من الملكية إلـى الجمهوريـة ، ومـن اقتصاد السوق إلى اقتصاد التـدخل (الاشـتراكي) ومـن ثـم العـودة إلـى اقتـصاد الـسوق ثانية ". [21]

[20] - حمدان، عبد اللطيف حسين، مرجع سابق، ص37، نقلاً عن الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله، ص9، وكذلك قوله الفقيه كيمز: "إذا أخذنا البناء الاقتصادي كمسلمة، نجد أن الدخل القومي محكوم بحجم العمالة" .

فقانون العمل عند سعيه وراء تحسين أحوال العمل، ومد الحماية القانونية لحماية العامل والأجر الذي يحصل عليه مما يؤثر في الحياة الاقتصادية للجماعة حيث نلتمس هذا الأثر في الأمور التالية على سبيل الحصر :

أ- يؤدي لمكافحة البطالة وتوجيه الأيدي العاملة من خلال وضع تنظيم يحدد الأجور وساعات العمل وأوقات الراحة وغيرها من الحقوق العمالية الاخرى.

ب- يؤدي تنظيم قانون العمل وأهميته بتوفير مزايا أخرى للعامل وإلى رفع تكاليف الإنتاج وزيادة الأعباء على أصحاب الأعمال مما يضطر هؤلاء إلى رفع الأسعار الإنتاجية لمواجهة هذه الأعباء والمحافظة على قيمتها الربحية .

ج- تؤدي زيادة الأجور إلى زيادة تكاليف الإنتاج وعليه تزيد القوة الشرائية لدي العامل باعتبارهم القطاع الأكبر من المستهلكين مما يزيد الطلب على السلع والخدمات المختلفة ويزيد بالتالي الاستهلاك ويؤدي لزيادة الإنتاج تبعاً لذلك .

[21] - الياس، يوسف اسحق (2006)، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق،الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1، ص13 .

ثانيها : الأردن ، وقد وجدها أنها نظام لمجموعة من الدول العربية التي تعيش استقراراً في نظامها السياسي والاقتصادي ، مع أنها تعاملت مع اقتصاد التدخل تعاملاً محدوداً ، مما عاد بها تــدريجياً إلى تنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي مما يقودها إلى العودة لاقتصاد السوق العالمي علــى نحــو مطلق . [22]

وإننا نجد من خلال التعايش اليومي مع هذه الأزمات السياسية ، بأن لها عائداً كبيــراً فــي التأثير على الاقتصاد العالمي والذي بدوره له تأثير كبير على العديد من الحقوق العمالية التي تتأثر بسبب هذه الأزمات السياسية .

لذلك لو نظرنا للتطور التاريخي لقانون العمل نجد أن الشريعة الإسلامية ذهبت لتمجيــد العمل كما ذكرنا إلى أبعد ما ذهبت إليه القوانين الوضعية ، فاعتبرته نوعاً من العبادة والجهاد فــي سبيل الله في قوله تعالى :" وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقــاتلون في سبيل الله" [23] ، كذلك أمر الله تعالى الإنسان بالعمل وجعله واجباً عليه ، فقال جل من قائل :" قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" [24]

وقال رسول الله (ص) :" لأن يأخذ أحدكم حبله ، فيحتطب ، خير له من أن يــسأل النــاس أعطوه أو منعوه "[25]

حيث يرجع تطور قانون العمل إلى ظهور العديد من المشكلات الاجتماعية والاقتــصادية على مر العصور القديمة والحديثة . فتطور هذا القانون بشكل عام مر بثلاث مراحل، وهي مرحلة

[22] - الياس، يوسف، المرجع السابق، ص13 .
[23] - سورة المزمل ، الآية 20.
[24] - سورة التوبة ، الآية 105 .
[25] - حمدان ، حين عبداللطيف ، مرجع سابق ، ص 76 ، نقلاً عن د. محمد الزحيلي في كتابه " حقوق الإنسان في الإسلام " ص 283 نقلاً عن البخاري (535/2، رقم 1402) وعن مسلم (131/7).

العصور القديمة (الرق) حيث كانت طبقة الرقيق هي الطبقه التي تهدر أغلب حقوقها الإنسانية وهم (العمال) ، فلا توجد لهم أية حقوق أو نظام قانوني يحمي حقوقهم وإن وجدت فإن تفعيلها ليس في صالح العامل إنما لتحقيق مصالح صاحب العمل (السيد) ، فإن ما يكتسبه الرقيق من عملهم عند سيد عمل آخر يؤول إلى سيده الذي يملكه . حيث لا توجد حماية للذمة المالية للرقيق (العامل) ، والثانية مرحلة القرون الوسطى (سقوط الدولة الرومانية) عندما تغير النظام الاجتماعي والاقتصادي الذي ساد أوربا في العصور الوسطى ، إذ أصبح النظام يقوم على النظامين الإقطاعي والطوائف.

1- النظام الإقطاعي.

كان هذا النظام سائد في القرون الوسطى بعد سقوط الإمبراطورية الرومانية ، وظهر ما يعرف بنظام (الأقنان) إذ إن العامل يكون تابعاً للأرض التي يعمل بها وليس مملوكاً لسيد معين كما الرق ، فإذا انتقلت ملكية الأرض لمالك جديد فإنه يملك الأرض وما عليها ، فإنه يبيع الأرض ومن عليها من الفلاحين . [26]

2- نظام الطوائف .

المقصود بهذا النظام أصحاب كل مهنة أو حرفة من المهن الحرة . بأن تكون لهم جمعية أو طائفة مشتركين فيها ، وتضم جميع أفراد المهنة أو الحرفة . حيث تضع هذا الجمعية قواعد ونظم الالتحاق والتدرج في مراتب العمل فيها . [27]

وأخيرا تطور قانون العمل في العصر الحديث (الثورة الفرنسية) ، حيث يعد ظهور الثورة الفرنسية التي بدأت في أواخر القرن التاسع عشر ومع أوائل القرن العشرين ، وما واكب

---

[26] - أبو شنب، عبد الكريم أحمد، (2010)، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الأردن ، دار الثقافه للنشر والتوزيع ، ط5 ، ص31 .

[27] - رمضان، محمود سيد (2010) ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي،الأردن ، دار الثقافه للنشر والتوزيع ، ط1، ص26 .

ذلك من ثورة صناعية عمت سائر الدول الغربية . بدايةً لمرحلة جديدة ونظام جديد لقانون العمل وحماية لحقوق العامل في الدول الأوربية . حيث كانت تعرف هذه الدول كما سبق الإشارة إليه النظم الإقطاعية والطائفية . فجاءت الثورة الفرنسية ووضعت اللبنات الأساسية لحقوق الإنسان وحريته ، وتلتها النهضة الصناعية في باقي الدول الأوربية . إذ بدأت مرحلة نظام العمل الذي يخضع لقانون العرض والطلب ، وهذا الأمر وإن كان في ظاهره لمصلحة العامل وإعطائه حرية العمل . إلا أن الواقع الفعلي غير ذلك ؛ حيث إن العامل مقيدٌ بقيود أخرى كالتزامه بالعمل لرعاية الأسرة التي يحمل همومهاَ على عاتقه، كالفرص المتاحة ووفرة سوق المنافسة . فكل هذه الأمور مجتمعه كانت تحد حرية العامل إلى حد كبير ، حيث لم تكن مفاوضات العامل مع صاحب العمل باتة إن وجدت لتغيير في طبيعة العقد الذي ظل مع عقود الإذعان الذي يجبر العامل فيه على قبول شروط صاحب العمل أمام ضغط حاجته وكثرة توفير فرص الأيدي العاملة الساعية لاقتناص الفرص المتاحة حتى أصبحت الأمور أو الظروف الأساسية لا تتناسب مع آدمية الإنسان .[28]

إذن مع تطور الحياة الاقتصادية في أغلب الدول وظهور الثورة الصناعية ووجود العديد من المصانع التي تتطلب أيدٍ عاملة كثيرة . أدى إلى ظهور العديد من التنظيمات العمالية الذين أصبحوا يثقون بأنهم قوة قد تؤثر في أصحاب الأعمال . فقد كانوا يمارسون (الإضراب) والذي يعد من أهم الوسائل التي يتخذها العمال حتى في وقتنا الراهن من أجل المطالبة بحقوقهم العمالية والضغط على أصحاب الأعمال ، مما يؤدي ذلك بالضرورة إلى ظهور الانتخابات العمالية التابعة للنقابات المختلفة التي أصبح لها وزن سياسي داخل الدولة .

---

[28] - التويجري، محمد، المرجع السابق، ص8 ، نقلاً عن Abrun ET.Gall and Droit du Travail.No.1

الأمر الذي جعل أغلب الحكومات تحاول جاهدة إرضاء الطبقة العمالية لتحظي بثقتها وتنال أصواتها ، وتعمل على مراعاة مصالحها وتحاول إصلاح أو معالجة أوضاعها الحقوقية . وهذا ما اتجهت إليه أغلب التشريعات المختلفة التي تحاول جاهدة إيجاد التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل من خلال تعديل قوانين العمل التي تنظم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل ، وهذا ما اتجه إليه كل من المشرعين الأردني والكويتي .

لذلك ألحق كلا المشرعين تعديلات عدة لنصوص قانون العمل لسد أي قصور تشريعي لتنظيم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل ، وأيضاً لمواكبة سرعة التطور الاقتصادي والاجتماعي العالمي . مما يجعل الأردن والكويت في مصافَ الدول التي تحاول جاهدة الوصول إلى فرض حماية قانونية للحقوق العمالية وتنظيم العلاقة العمالية بصورة تواكب ما تسير عليه المنظمات الدولية والعربية الخاصة بحماية الحقوق العمالية وأهم هذه المنظمات هي منظمة العمل الدولية . [29]

---

[29] - أنظر أكثر تفصيلا في ذلك، عامر محمد علي، مرجع سابق، من ص50 حتي ص59 وغالب علي الداودي ،مرجع سابق، من ص42 حتى ص66

أنشئت منظمة العمل الدولية بموجب معاهدة فرساي بعد انقضاء مؤتمر السلام في باريس عام 1919 بعد الحرب العالمية الأولى . حيث أفرد الباب الثالث عشر في هذه المعاهدة لقانون العمل ، والذي اعتبر فيما بعد هو الدستور المؤسس لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بمهمة وأغراض وطبيعة هذه المنظمة وكيفية تشكيلها وسير أعمالها ، واعتبرت جميع الأعضاء في هيئة الأمم المتحدة هم أعضاء في المنظمة وهي التي توفر نفقات هذه المنظمة ، وبعد الحرب العالمية الثانية حافظت المنظمة على كيانها القانوني وتم توقيع الاتفاق في 30 مارس عام 1946 بين المنظمة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة حيث أصبحت المنظمة وكالة متخصصة مرتبطة بالمجلس الدولي .

- وبذلك انضمت المملكة الأردنية الهاشمية إلى منظمة العمل الدولية عام 1956 وأصبحت عضو مشاركاً في مؤتمرات العمل الدولية وصادقت على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة ، كما انضمت إلى عدة اتفاقيات عربية منها اتفاقية الأيدي العاملة العربية في عام 1975 ، والاتفاقية الخاصة بالتدريب المهني عام 1975 ، والاتفاقية العربية بشأن المفاوضات الجماعية لعام 1979 . لأكثر تفصيل عن بنود اتفاقية فرساي انظر غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص51 الهامش 1 .

- كذلك انضمت الكويت لمنظمة العمل الدولية سنة 1961، تمثل قوة العمل المهاجرة للكويت الغالبية العددية في جميع القطاعات الاقتصادية ، حكومية وخاصة ، حيث أن الدافع الوحيد لهؤلاء العمالة بالهجرة إلى الكويت هو بتوفير فرص العمل المناسبة لهم حيث أن نسبة هذه العمالة ترتفع عنها لنسبة العمالة الوطنية مقارنة بإجمالي عدد السكان . وهذه حقيقة يجب عدم إغفال مناقشة قضايا الكويت الاجتماعية والاقتصادية والسياسية جراء هذا التزايد العمالي ، انظر أكثر تفصيلاً ، الموسى ، عبدالرسول وآخرون (1990) ، العمالة المهاجره في الكويت ، الكويت ، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1 ص 59.

ثانياً: الدراسات السابقة .

تتناول الباحثة فيما يلي عدداً من الدراسات السابقة ذات الصلة وكما يلي:

1) دراسة اليعقوب، جاسم بدر (1988)النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي ، إذ توصل إلى أن الأجر يمثل العنصر الأساسي في عقد العمل وتحديد ملحقاته التابعة له ، وقد وضَح السلبيات في قانون العمل الكويتي القديم ، وتطرق للحديث عن إمكانية تحديد الحد الأدنى للأجور الذي يعطي قوة للعامل في مواجهة صاحب العمل ولا يكون خاضعاً للعرض والطلب مما يؤدي للإجحاف بحقوقه والذي يوفر الحماية القانونية للعمال وتحقيق التوازن بين مصلحة العامل ورب العمل .

2) دراسة مجدولين عبد المجيد المخاتره (2004) . الحماية القانونية للأجر (رسالة ماجستير غير منشورة) ، فقد توصلت إلى أن الأجور هي الأساس في حياة العمال ، لاعتمادهم في معيشتهم ومعيشة أسرهم ، وتدخل التشريعات الداخليه والمعاهدات الدوليه لتؤكد أهمية الأجر ، وذهبت إلى وجوب تناسب بين الأجر والأعمال التي يؤديها العامل و ضرورة أن تغطي هذه الأجرة احتياجاته وضرورة حمايتها من أي تلاعب اقتطاع ، وأن على الجهات القضائيه العمل على تطبيق هذه النصوص الوضعيه وتأكيد الحماية وتوفيرها بأقصى سرعة ممكنه .

3) دراسة حسن ، عبد الحميد عاطف (2007) – النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل المصري رقم(12لسنة 2003) وقانون العمل الكويتي رقم(38 لسنة 1964) في شأن العمل بالقطاع الأهلي وتعديلاته وقد تعرض الباحث بشكل متعمق إلى الآثار القانونية المترتبة لحماية الأجر في القانوني المصري و(الكويتي القديم) إذ اعتبر الأجر الركن الأساسي الذي لابد من وجوده في عقد العمل ، إذ لم يتطرق الكثير من الباحثين في الكتابة في قواعد هذا قانون العمل الكويتي الجديد والوقوف على الجوانب الإيجابية والسلبية وإيجاد مدى

التوافق الذي سيحققه صدور هذا القانون في حماية الحقوق العمالية وتنظيم العلاقة العقدي ومدى توافقه مع التطور الحديث .

9. منهج الدراسة

سيتم اتباع المنهج النوعي (تحليل المضمون) وذلك من خلال دراسة ما هو قائم حالياً في كلٍ من قانون العمل الأردني والكويتي وما نأمل أن يكون عليه الوضع في المستقبل، كما سيتم اتباع(المنهج المقارن) من خلال تناول نصوص القوانين المقارنة في كل من الأردن والكويت بالعرض والتأصيل وتحليل هذه القوانين وصولاً إلى النتائج المرجوة منها ، وتحليل مضمون أحكام القضاء بالقرارات الصادرة عن محكمة التمييز الأردنية والكويتية ، وكذلك تناول الآراء الفقهية القانونية التي تناول حماية الأجور .

الفصل الأول

ماهيَة عقد العمل وتحديد خصائصه

وعناصره وأطرافه

الفصل الأول

ماهية عقد العمل وتحديد خصائصه وعناصره وأطرافه

تمهيد :

سنتعرض في هذا الفصل لماهية عقد العمل وتعريفه وتحديد الخصائص المميزة له وبيان عناصره ، سوف نتطرق في المبحث الآخر من الفصل إلى التزامات التي تقع على عاتق طرفـــي العلاقة العقدية في عقد العمل وعليه سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : ماهية عقد العمل وتحديد خصائصه عناصره .

المبحث الثاني : أطراف عقد العمل

المبحث الأول

ماهية عقد العمل وتحديد خصائصه عناصره

سنتناول في هذا المبحث أهم التعريفات القانونية لعقد العمل وماهية هذا العقد وما يميزه عن بعض العقود المدنية ، ومن ثم سنتعرض للحديث عن العناصر الأساسية لعقد العمل بشكل موجز ، إذ يعد هذا المبحث المدخل لمحور الدراسة من خلال التعرض لأهم عنصر في عقد العمـــل وهـــو الأجر ومدى الحماية التي كفلها القانون الأردني الكويتي لحماية هذا الحق ، لـــذلك سينقـــسم هـــذا المبحث إلى ما يلي :

المطلب الأول : ماهية عقد العمل .

المطلب الثاني : خصائص عقد العمل وعناصره .

المطلب الأول

ماهية عقد العمل وتعريفه

سنتناول في هذا المطلب ماهية عقد العمل بشكل موجز ومن ثم سننتقل للحديث عن تعريف عقد العمل في فقه القانون وفي القانون الأردني والكويتي فيما يلي :

الفرع الأول : ماهية عقد العمل

يعد اصطلاح عقد العمل " Contrat de travail " من المصطلحات القانونية الحديثة نسبياً قانونياً ، إذ يرجع ظهور هذه التسمية إلى بداية القرن العشرين ، وذلك كما ذكرنا سالفاً ففي بداية الأمر لم يكن هنالك تنظيم ينظم العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل ، لأنه كان يقوم على نظام إجارة مجهود العامل وهو ما كان يعرف بإيجار عمل الإنسان على اعتبار أنه يسير وفق مبدأ إجارة الأشياء وليس إيجار العمل فلم ينفرد بعقد خاص ينظم أحكامه إلا في مرحلة سابقة سبق الحديث عنها .[30]

وأكد ذلك القانون المدني الفرنسي لهذه الفكرة في مادته (1708)، إذ نصت على أنه يوجد نوعان لعقد الإيجار ، إيجار الأشياء وإيجار العمل (Ily adeux sortes de contrats de louage: choses, et celui d'ouvrage) ، ثم نصت المادة (1779) من نفس القانون على إجارة الناس للعمل (Le louage des gens de travail) وكذلك القانون المصري سار على نفس الأمر .[31]

أما في كل من الأردن والكويت فكانت تطبق مجلة الأحكام العدلية فيما يتعلق بإجارة الآدمي حيث نصت المادة (421) منها على أنه " الإجارة باعتبار المعقود علية ، نوعان الأول – عقد

[30] - حسن، عبد الحميد عاطف (2007) النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي،القاهره ، دار النهضه العربيه ، ص14
[31] - حسن، عبد الحميد عاطف، مرجع سابق ، ص15

الإجارة الواردة على منافع الأعيان ، والثاني – عقد الإجارة الواردة على العمل ." وكذلك تضمنت المجلة في فصلها الرابع من الباب السادس في المواد من (562 حتى 581) ، عقد إجارة الآدمي ، فعلى الرغم من ما ورد في المجلة بتخصيص هذا العقد بأحكام مختلفة عن الأحكام المنظمة لإجارة الأشياء بسبب طبيعة هذا العقد الخاصة . [32]

فذهب جانب من الفقه إلى أن اصطلاح عقد العمل بمدلوله الحرفي لا يشير لأكثر من أنـــه يرد على عمل الإنسان ، والعقود التي ترد على عمل الإنسان كثيرة متنوعـــة ، بحيـــث أن هـــذا الاصطلاح لا يتضمن ما يميز عقد العمل عن غيرة من العقود التي تقوم مثله على عمل الإنسان ، لاسيما عقد المقاولة . [33]

وهذا ما سنتناوله في الفروع القادمة بنوع من التفصيل حول تعريف عقد العمل وبيان خصائـــصه وعناصر هذا العقد وأطراف هذه العلاقة العقدية ..

الفرع الثاني : تعريف عقد العمل

يعرف عقد العمل عند بعض الفقهاء بأنه : " عقد يلتزم بمقتضاه شخص بالقيام بأعمال مادية لصالح شخص آخر وتحت توجيه هذا الأخير بمقابل يسمى الأجر ، والذي يلتـــزم بـــأداء العامـــل والطرف الآخر هو صاحب العمل .[34]

كما نص عليه في القانون المدني الأردني في المادة (1/801) على أنه : " عقد يلتزم أحـــد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر ". [35]

---

[32] ـ عبد الرضا، عبد الرسول، مرجع سابق، ص26 وما بعدها

[33] ـ عبد الباقي، عبد الفتاح (1982) أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقه بين العامل ورب العمل ، مصر ، مطبعة النهضه ، ص167 وما بعدها.

[34] ـ عبد الرضا ، عبد الرسول ، المرجع السابق ، ص 110 ، نقلاً كامرلنك ، عقد العمل باريس ، 1196 ، ص 45.

[35] ـ القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 .

نجد أن المشرع الكويتي لم ينص صراحة لا في القانون المدني ولا في قانون العمل بتعريف محدد لعقد العمل وإنما أورد في الباب الثالث الوارد على العمل تعريفاً محدداً لعقد المقاولة ولم يحدد تعريفاً لعقد العمل بشكل عام .[36]

إلا أنه يمكن استخلاص تعريف لعقد العمل من ما ورد في أحكام قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 في الباب الأول بالمادة (1) والتي عرفت العامل بأنه : " كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر ، وكذلك تعريفه لصاحب العمل بأنه :" كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً مقابل أجر ".

هذا أيضاً ما أكدته محكمة التمييز الأردنية في قرارها الذي جاء فيه " لكي يعتبر العقد عقد عمل يجب أن يعتمد على أمرين : أولهما تبعية العامل لرب العمل ، وثانيهما حصوله على أجر لقاء عمله . والمقصود بالتبعية أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وينفذ العمل وفق أوامره وتحت إدارته وإشرافه ، وأن يرسم له طريق العمل وحدوده ، وأن يحاسبه عن عمله . ولا يتعين لتوفر ركن الإشراف أن يتتبع صاحب العمل العامل باستمرار وهو يقوم بعمله .أما الأجر فبالرجوع إلى المادة الثانية من قانون العمل يتبين أنه ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل ولو كان حصة من الأرباح ...." [37]

---

[36] - القانون المدني الكويتي رقم 67 لسنة 1980 الباب الثالث من المادة 661 وما بعدها .

[37] - انظر حكم محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم (87/123) (م.ن.م) العددان 2، 1 لسنة 1990 نقلاً عن الدكتور كرم عبد الواحد، المرجع السابق، ص37

المطلب الثاني

خصائص عقد العمل وعناصره

عقد العمل كغيره من العقود القانونية المنصوص عليها في القانون ، فلا بد مـــن وجـــود عناصر تميز هذا العقد عن غيره من العقود وتحديد أهم خـــصائص وعناصـــر وأطـــراف هـــذا العقد .

الفرع الأول : خصائص عقد العمل

عقد العمل من العقود الذي يتمتع بخصائص مميزه له باعتباره من العقود المنصوص عليها في القانون والتي يتطلب معرفة هذه الخصائص بشكل موجز حتى ننتقل بعدها للحديث عن عناصر هذا العقد وبالتالي البحث بأهم عنصر من عناصر وهو الأجر .

أولاً : عقد العمل من العقود الرضائيه .

فالرضا ركن مهم في عقد العمل حيث لابد من توافق الإرادتين ، وهي إرادة العامل وإرادة صاحب العمل ولا يتطلب شكلية خاصة لإبرام هذا العقد ، كما هو الحال في بعض العقـــود التـــي يتطلب شكلية معينة لإبرامها .

يلاحظ أن عقد العمل ليس من العقود الشكلية ولا يشترط لانعقاده أي شكل خاص ، والكتابة ليست شرطاً لازماً لانعقاده ، فعقد العمل يمكن أن يكون منتجاً لآثاره بين الطرفين شأنه في ذلـــك شأن العقد الكتابي حتى لو أبرم شفاهةً ، وأيضاً لا تلزم للإثبات . [38]

فنجد أن المشرع الأردني نص على ذلك صراحة في المادة (2) من قانون العمـــل حيـــث وضح بأنه يجوز الاتفاق على هذا العقد شفاهة أو كتابة سواء صراحة أو ضمناً أي لم يشترط شكلية معينة لإبرام هذا العقد يكتفي توافق الإيجاب مع القبول لانعقاد العقد.

---

[38] - رزق ، طارق عبدالرؤف ، مرجع سابق ، ص 95.

أما المشرع الكويتي فذهب إلى ما ذهب إليه المشرع الأردني حيث نص في المـــادة (28) من قانون العمل رقم 6 لسنة2010 بالباب الثالث بأنه : " يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابـــة ويبين فيه على وجه الخصوص تاريخ إبرام العقد وتاريخ نفاذه ، وقيمة الأجر ومدة العقد إذا كـــان محدد المدة وطبيعة العمل ويحرر من ثلاث نسخ تعطي واحده لكل من طرفية وتودع النسخة الثالثة بالجهة المختصة بالوزارة ، فإن لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر اعتبر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات " ، فنجد أن الأصل يثبت العقد بالكتابه مـــن حيـــث الرضا والمحل والسبب ، إلا أن الفقره الأخيره من هذه الماده وذهب بأن العقد ينعقد حتى لو لم يكن مكتوباً ويمكن للعامل إثباته بكافة طرق الاثبات .

أما التطبيق العملي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية نجد أن قوانينها تلـــزم صاحب العمل عند إبرام عقد عمل مع موظف كويتي سواء في القطاع الحكـــومي أو الأهلـــي أو النفطي أن يسجل عقد العمل في المؤسسة العامة للتأمينات ويلتزم كلا الطرفين بدفع النسبة المستحق عليه من الاشتراكات التأمينية . [39]

ثانياً : عقد العمل من العقود المسماة .

يعد عقد العمل عقداً مسمى ، إذ إن المشرع قد خصص له اسماً وتولى تنظيم أحكام هـــذا العقد سواء في القانون المدني أو في قانون خاص ينظم قواعده ، إذ عرف الفقه العقد المسمى هو " ما خصه المشرع باسم وتولى تنظيمه لشيوعه بين الناس في تعاملهم . [40]

[39] - صدر قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976 في 1976/10/1 بأمر أميري وأن احد الالتزامات التي يفرضها هذا القانون على صاحب العمل وهو أن : " يتقدم للمؤسسة خلال عشرة أيام من تاريخ التحاق أي عامل كويتي لديه لأول مرة بطلب الاشتراك في نظام التأمينات الاجتماعية على الاستمارة التي أعدتها المؤسسة لهذا الغرض.

[40] - حسن، عاطف، مرجع سابق، ص24.

ثالثاَ : عقد العمل من عقود المعاوضه .

هو من عقود المعاوضه لأن كلا الطرفين يحصل على مقابل لما يعطي ، فالعامل يلتزم بأداء العمل المطلوب تنفيذه والمتفق علية بالعقد ، وعلى صاحب العمل بالمقابل دفع الأجر المتفق علية . لأن يستفيد من إنجاز العامل لعمله المتفق علية . [41]

رابعاً : عقد ملزم للجانبين .

ذلك أن كلا من طرفيه يلتزم بأداء ما تم الاتفاق عليه فيما بينهما بعقد العمل ، فصاحب العمل يلتزم كما ذكرنا بدفع أجر العامل ، وبالمقابل العامل يلتزم بإتقان العمل المطلوب منه والمحافظة على هذا العمل المتفق علية إلى حين إتمامه ، وفي حالة إخلال أحد طرفي العقد بالتزامه يحق للطرف الآخر أن يدفع بعدم تنفيذ العقد أو المطالبة بفسخ العقد . [42]

خامساً : عقد العمل من العقود الزمنية غالباً .

يعد هذا العقد في أغلب الأحوال من العقود الزمنية ، بحيث تكون المدة ركناً أساسياً في عقد العمل حتى وإن كان الأجر فيه يتحدد بالقطعة ، على اعتبار أن انجاز العمل في هذه الحالة حتى وإن كان لمرة واحدة ، حيث يتطلب أيضاً بقاء العامل في أداء العمل المطلوب منه فترة من الزمن وإن كان قصيرة .

سادساً : عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي .

بما أن هذا العقد يرد على شخصية العامل الذي يقوم بأداء العمل المتفق علية ، فصاحب العمل يختار العامل بناء على كفاءة العامل في إتقان العمل المطلوب منه . لأنه غالباً يتحدد الأجر والمكافأة التي يستحقها العامل في بعض الأحيان على إنتاجية العامل وقدرته في إنجاز العمل

---

[41] - حمدان، حسين، مرجع سابق ص184

[42] - عبد الرضا، عبد الرسول، مرجع سابق، ص 118 ، وانظر في الفقه الفرنسي Fieschi-vivent(p.):(1990) droit du travail,cours elementaire economie ,.p70,no138

المطلوب منه ، وأيضاً ينقضي العقد بموت العامل حيث إن العمل لا يعد حقاً وبالتـــالي لا ينتقـــل للورثة بموت مورثهم ، وما يتصل به هذا العقد من حقوق شخصية مستحقة الأداء بمجرد إنجـــاز العمل المطلوب واستمرار الحياة الاجتماعية للعامل . [43]

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل

يقوم عقد العمل على عنصرين مهمين الأول هو عنصر التبعية ، والثاني هو عنصر الأجر وهو العنصر الجوهري في عقد العمل ، وعلية سنتعرض للعنصر الأول بشكل مـــوجز والعنـــصر الثاني سنتناوله بالتفصيل في الفصل الثاني من فصول الدراسة .

أولاً: عنصر التبعية .

اتجه الفقه إلى تسمية العمل التابع لفظ (التبعية) ، إلا أن عدم دقة هذا التعبير مـــن الناحيـــة القانونية ، فتختلف نوع التبعية باختلاف العمل إذ اختلف الفقهاء في ذلك ، فمنهم من قال أن التبعية بعقد العمل هي تبعية قانونية ، ومنهم من قال بأن التبعية هي تبعية اقتصادية .

1- التبعية القانونية .

فالرأي الذي ذهب بأنها تبعية قانونيه عرفها بأنها حالة قانونية يكون بها أحد أطراف العقـــد وهـــو العامل بمركز قانوني معين يرتب عليه التزام وهو إطاعة صاحب العمل ، ويكون من حق صاحب العمل توجيه العامل والإشراف علية ومنحه سلطة إنزال العقاب في حالة إخـــلال العامـــل وتنفيـــذ الأوامر أو القيام بمخالفتها . [44]

---

43 - أبو شنب أحمد ، مرجع سابق ، ص 113.

44 - حسن ، علي عوض ،(1996) ، الوجيز في شرح قانون العمل، الاسكندريه ، دار المطبوعات الجامعية ، ص 278 وما بعدها ، وانظر أيضاً حسن عاطف ، مرجع سابق ،ص 42 وما بعدها.

فنجد أن المشرع الأردني والكويتي قاما بإبراز عنصر التبعية القانونية في عقد العمل ، فنص علية المشرع الأردني في القانون المدني بأن يقوم العامل بالعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل ، وقد سايره في ذلك المشرع الكويتي عن تعريفه للعامل في المادة (3/2)من قانون العمل الكويتي "بأن يؤدي العامل عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته و إشرافه مقابل أجر " .

إذن عنصر التبعية القانونية واضحاَ كما نصت عليه غالبية القوانين العربية ومنها القانون المصري أيضاً ، ومع ذلك توجد إلى جانب ذلك التبعية الاقتصادية .

2 - التبعية الاقتصادية .

المقصود بالتبعية الاقتصادية هي " استئثار صاحب العمل بجهود العامل مقابل أجر ، يعتبر مصدر رزق العامل الوحيد ، ويعتمد علية في معيشته اعتماداً كلياً ، بحيث يكون العامل تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل ". [45]

فمن هذا التعريف يتبيَن أن عنصر التبعية الاقتصادية ترتكز على مدى حاجة العامل للأجر ، فيستمد منه جميع حاجاته المعيشية ، وبالتالي شعوره بالأمن الاجتماعي والاقتصادي الذي يؤمن له سبل الحياة الكريمة ، فبالضرورة يكون فيها العامل تابعاً اقتصادياً لصاحب العمل الذي يدفع له هذا الأجر ، فعنصر التبعية الاقتصادية تقوم على مبدأ توافر عنصرين مهمين .

أولهما أن يكون الدخل لذي يحصل علية العامل ناتجاً من العمل الذي يعد مصدر رزقه الوحيد، وثانيهما قيام العامل بالنشاط اللازم لخدمة صاحب العمل الذي يقع علية التزام هو توفير العمل المناسب والمنتظم الذي يتناسب مع مجهود العامل والوقت الذي ينجز خلاله هذا العمل . حيث

---

[45] - البرعي حسن أحمد ،(1995) ، شرح عقد العمل الفردي ، ط1 ، ص 23.

تتميز التبعية الاقتصادية بأنها تؤدي إلى التوسيع في تطبيق قانون العمل بشكل كبير ليشمل أشخاصاً لا توجد بينهم وبين صاحب العمل أية رابطة من الناحية القانونية ، وهنالك أيضاً تابعيات أخــرى يطول الحديث عنها ومنها التبعية الإدارية والتبعية الفنية حسب الآراء الفقهية التي اجتهــدت فيهــا استنباطها . [46]

ثانياَ : عنصر الأجر .

يعد الأجر عنصراً أساسياً بل وجوهرياً في عقد العمل كما سبق وأشرنا بأنه هــو الوســيلة التي يستطيع من خلالها العامل من الاستمرار في العيش وحصوله على حاجاته الــضرورية لــه ولأسرته ، وكذلك هو سبب التزام أطرافه فسبب التزام العامل أداء العمل المتفق عليه وبحثه عــن المصدر المناسب الذي يتوافق به الأجر مع حجم العمل المطلوب منه أداءه ، وسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل وانتفاعه بالعمل عوضاً عنه ، فالأجر يكون مستحقاً حتى لو أغفل الطرفان تحديده ، وعلية سنتناول هذا العنصر بتفصيل أكثر في الفصل القادم من الرسالة ويعد هذا العنصر محور البحث ، وذلك من خلال التطرق إلى أهم مكونات هذا العنصر وأيضاً سبل الحماية القانونية والقضائية التي منحها المشرعان الأردني والكويتي لحماية الأجر . [47]

[46] - انظر أكثر تفصيلاً ، السعيد مهدي صادق ،(1976) ، تنظيم العلاقة الإنتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل ، بغداد ، مطبعة مؤسسة الثقافه العماليه ، ص5 وما بعدها – حسن عاطف ، مرجع سابق ص 38 وما بعدها – كرم عبد الواحد ، مرجع سابق ، ص 38 وما بعدها .

[47] - رزق، طار ق عبد الرؤوف ، مرجع سابق ، ص 100.

المبحث الثاني

أطراف عقد العمل

عرف عقد العمل بأنه : "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر ." ، وفكرة عقد العمل جزء من فكرة واسعة وحديثه وهي علاقة العمل ، وقد أعطيت عدة اصطلاحات لعقد العمل منها إجارة الخدمات ، وعقد الخدمة ، وعقد الاستخدام ، وغيرها من العقود المختلفة التي ترد على عمل ، وقد يطلق كذلك على أطراف العلاقة العمالية – أطراف العقد – عدة تسميات ، إلا أن المستقر عليه أن عقد العمل أو علاقة العمل تجمع العامل وصاحب العمل .[48]

فالالتزامات الملقاة على عاتق العامل يقابلها التزامات أخرى ملقاة على عاتق صاحب العمل أهمها ، التزامه بدفع الأجر للعامل فهو المقابل الذي يستحقه العامل بمناسبة أداء عمله والذي لولاه لما قبل العامل أن يعمل أو يدخل في علاقة العمل ، وهذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل سواء كانت العلاقة تخضع لأحكام قانون العمل أو كان من الفئات المستثناه.[49] وعليه سينقسم المبحث إلى المطالب التالية :

المطلب الأول : الالتزامات التي تقع على عاتق العامل .

المطلب الثاني : الالتزامات التي يلتزم بها صاحب العمل .

---

[48] - رزق، طارق عبد الرؤوف ، المرجع السابق ، ص 93

[49] - التويجري، محمد (2003) ، مرجع سابق ، ص 224.

المطلب الأول

الالتزامات التي تقع على عاتق العامل

يمكننا حصر الالتزامات الأساسية المترتبة على العامل في أداء العمل المتفق عليه ، وتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل من ناحية ، والالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسرار صاحب العمل .[50]

فقيام العامل بأداء العمل المتفق عليه هو الالتزام الأساسي الذي يلتزم به العامل والذي أبرم عقد العمل أصلاً بقصد تحقيقه وحصوله الأجر نظير قيامه بالعمل المطلوب منه أداؤه من قبل صاحب العمل . بالإضافة ُإلى وجود التزامات أخرى تقع على عاتقه وهي التزامات مختلفة وردت في نصوص القانون المدني أو في قانون العمل .[51]

إذ نصت المادة (814) على ذلك من القانون المدني الأردني وهي : " يجب على العامل:

1- أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي .

2- أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب .

3- أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصه بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل مالا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب .

4- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله .

5- أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف ." ، وأيضاً ما ذهبت إليه المادة (19) من قانون العمل الأردني[52] .

---

[50] ـ العتوم، منصور إبراهيم (2008) ، شرح قانون العمل الأردني ، دراسة مقارنة وفقاً لأحدث التعديلات ، ط3، الاردن ، جامعة عمان الأهلية، دائرة المكتبة الوطنية ، ص94

[51] ـ عبد الرضا، عبد الرسول ، مرجع سابق ، ص216 .

[52] ـ قانون العمل الأردني لسنة 1996 حيث لم يطال التعديل الأخير رقم 26 لسنة 2010 هذه المادة.

أما القانون المدني الكويتي لم ينص صراحة ً على عقد العمل وإنما النصوص الواردة في هذا القانون وضحت التزامات صاحب العمل والمقاول في عقد المقاولة وذلك من المواد (662- 679) [53] ، حيث وردت التزامات العامل في عقد العمل بقانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 في الفصل الثاني من المادة (32- 40) .

فهنالك التزامات تحتم على العامل أداء العمل وتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل ، وهناك التزامات تتعلق بالأمانه والمحافظة على أسرار صاحب العمل وأن هذه الالتزامات تجبر العامل على مراعاتها عند إبرام عقد وهي متعلقة بالشرف والأمانه عند التعاقد.

الفرع الأول: التزام العامل بأداء العمل وإطاعة أوامر صاحب العمل

أولاً : أداء العمل .

الأصل أن يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل . أما في حالة عدم تحديد نوع العمل في العقد فإذا لم يتم تحديده يستطيع القاضي المعروض أمامه النزاع أن يحدد العمل وفقاً لمقتضيات العرف .[54] إذ نصت المادة (815) من القانون المدني الأردني على أنه : " يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنه من توابع العمل ولو لم يشترط في العقد ." لذلك يمكننا القول بأن العرف هو الذي يحدد العمل نفسه إذا لم يكن محدداً في العقد مسبقاً .

لذا يستوجب أداء العمل المتفق عليه وعدم السماح لصاحب العمل بإجبار العامل على أداء عمل غيره من العمال إلا إذا قبل هو ذلك ، وهذا وفقاً لما نصت عليه المادة (17) من قانون العمل على أنه : " لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد

[53] - القانون المدني الكويتي رقم 67 لسنة 1980
[54] - العتوم، منصور ابراهيم، المرجع السابق، ص95

العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقتــه وفــي حدود الظروف الذي اقتضى العمل ." وكذلك نصت عليه المادة (2/682) مــن القــانون المــدني المصري على أنه إذا لم يكن العمل معيناً في العقد بل كان قابلاً للتعيين ، فإن القاضي يلجــأ فــي عملية تعيين العمل إلى عمل المثل ثم إلى العرف الجاري في المهنه أو في الجهه محل العمل ، فإن لم يجد فإلى مقتضيات العدالة .

فنجد نص المادة (29/أ) من قانون العمل للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظــه (بحقوقه العمالية) عند انتهاء الخدمه وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر في حالة لو قــام صاحب العمل بتكليفه بعمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي استخدم فيه بموجب عقــد العمل . فإذا لم يكن التغيير جوهرياً يجوز لصاحب العمل تغيير عمل العامل على خلاف مــا تــم الاتفاق عليه بالعقد إلا في حالة واحدة سمحت نصوص القانون لصاحب العمل تغيير عمل العامــل حتى لو كان هنالك اختلافٌ جوهري في العمل بالعقد وهي في حالة القوة القاهرة .[55]

وهذا ما جاء في نص المادة (17) من قانون العمل الأردني الذي سبق الإشارة إليهــا فــي حالة لو كانت الضرورة لمنع وقوع حادث أو المساهمة في إخماد حريق .....الخ

كذلك ذهب المشرع المصري إلى ما ذهب إليه المشرع الأردني بأنه يجوز لصاحب العمل تغيير عمل العامل المتفق عليه في العقد إذا كانت هنالك ضرورة دعت إلى ذلك أو منعــاً لوقــوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو حالة القوة القاهرة وذلك بصفة مؤقتة .[56]

---

[55] ـ العتوم، منصور إبراهيم ، المرجع السابق ، ص95
[56] ـ المادة 76 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003

فهذا النص لم يرد مشابهاً له في القانون الكويتي ولكن يمكن تطبيقه في الكويت دون حاجة لنص في القانون ، فمثلاً لو شب حريق في مصنع للنجارة جاز لصاحب العمل تكليف العامل بالمساهمة في إخماد الحريق ومنعه من الانتشار في سائر أرجاء المصنع فيقع على صاحب المصنع عبء إثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة فإن لم يفعل لا يعد العامل مخلاً بالتزامه إذا رفض القيام بغير العمل المتفق عليه [57].

ثانياً : أن يكون العمل المتفق عليه مشروعاً .

فقد ألزم المشرع الأردني العامل بأن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب فلا يجوز له أن يقوم بتصرفات أو أعمال غير مشروعة ، وهذا ما نصت عليه المادة (2/814)وأيضاً ما جاء في الفقرة 3 منها بأن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل مالا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب .

فإذا كان العمل المعقود عليه مخالفاً للنظام العام والآداب فإن العقد يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً[58]،والمثال على ذلك لو اتفق صاحب العمل مع العامل أن يقوم بقتل أحدٍ ما نظير أن يمنحه أجراً على ذلك فمحل العقد يعد غير مشروع وهو القيام بجريمة وهذا مخالف للنظام العام لذلك يعد العقد باطلاً ، فالقاضي هو الذي يقدر مشروعية المصلحة ومدى مخالفتها للنظام العام والآداب العامة من عدمه[59].

[57] ـ عبد الرضا، عبد الرسول، مرجع سابق، ص218
[58] ـ عبد الرضا، عبد الرسول، المرجع السابق، ص217
[59] ـ العتوم، منصور إبراهيم، مرجع سابق ، ص100

الفرع الثاني : الالتزام بالمحافظه على أدوات العمل وعدم إفشاء أسرار صاحب العمل

أولاً : الالتزام بالمحافظه على أدوات العمل .

على العامل أن يؤدي العمل بطريقه تتفق مع ما يتطلبه حسن النيه ، أي من واجبه أن يحافظ على جميع أدوات العمل التي تحت يده أو الآلات التي تتعلق بالعمل وهذا ما نصت عليه المادة (19/ج) من قانون العمل الأردني والمادة (4/814) من القانون المدني الأردني وهذا ما نصت عليه المادة (56) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 . [60] وكذلك ما نصت عليه المادة (685/أ) من القانون المدني المصري والتي نصت على أنه : " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد .

وفي حالة إذا كان تلفاً أو نقصاً هذه الأدوات بسبب تقصيره من العامل أو تعدياً منه لزم عليه الضمان وذلك وفقاً للمادة (817) من القانون المدني الأردني ، فالعناية المطلوبة من العامل بذلها عند استعماله للأدوات المسلمة إليه هي بذل عناية الشخص المعتاد التزام مستقل تفرضه القواعد العامة .[61]

أما المشرع الكويتي فقد نص في المادة (664) من القانون المدني على أنه : " 1- إذا كانت مواد العمل مقدمه من رب العمل ، التزم المقاول أن يبذل في المحافظه عليها عناية الشخص العادي ، وأن يراعى أصول الفن في استخدامها ، وأن يؤدي حساباً عنها لرب العمل ويرد إليه ما بقي منها ، 2- فإذا صارت المواد أو بعضها غير صالحه للاستعمال بسبب إهمال المقاول أو قصور كفايته الفنيه التزم برد قيمتها إلى رب العمل مع التعويض إن كان له مقتضى ."

إلا أن بعض الفقه اتجه إلى عدم مساءلة العامل عن إهماله البسيط في حالتين هما :

---

[60] ـ أنظر في ذلك الموقع الالكتروني ar.wikisource.org/wika/.com

[61] ـ عبد الرضا ، عبد الرسول، المرجع السابق، ص222، نقلا عن الدكتور عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، 217

الحالة الأولى : وجود عرف في المهنة يعفيه من المسؤولية ، كما هو الحال بالنسبة لعامل المطعم أو المقهى إذا أتلف بعض الأواني أثناء قيامه بعمله .

الحالة الثانية : إذا حدث الإتلاف بسبب عدم كفاءة العامل المعلومه لصاحب العمل ، حيث يتحمل صاحب العمل في هذه الحالة نتيجة ما حدث لأنه يعلم سلفاً أن العامل غير كفء للعمل المكلف به .[62]

إلا أننا نجد بالنسبة للحالة الأولى أن على عامل المطعم أو المقهى بذل عناية في المحافظه على هذه الأواني لأنه لو كان العامل يقوم بإتلاف هذه الأواني بصورة يوميه فإنه بالتالي سيؤدي إلى خسارة صاحب العمل وتكبده خسارات قد تكون مهلكه لصاحب العمل وبالأخص لو اعتاد العامل على إتلاف هذه الأدوات بصورة يوميه .

ثانياً : عدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسراره .

فالعامل يلتزم بأداء العمل المطلوب منه وفقاً لما تم الاتفاق عليه بالعقد بالمكان والزمان المحددين في عقد العمل المبرم مع صاحب العمل أو في القانون وهو يؤديه تحت إشراف وتوجيهات صاحب العمل . أما في وقت الفراغ فله كامل الحرية في اتخاذ أي عمل أو القيام بعمل لدى صاحب عمل آخر ولكنه مع ذلك لا يجوز له وفقاً لما يقتضيه حسن النيه أن ينافس صاحب العمل في المهنة التي يزاولها سواءً أكان عمله خارج العمل الأصلي وفقاً لعقد العمل كان لصالحه هو شخصياً أم لمصلحة شخص آخر .[63]

وقد ذهب القضاء الكويتي في حكمه على أنه : " حيث إن الثابت من مستندات المدعي عليها ومن إقرار المدعي ومستندات أن الأخير قد أسس مع آخرين شركة ذات مسئوليه محدودة للتجهيزات

---

[62] ـ العتوم، منصور إبراهيم، مرجع سابق، ص96

[63] ـ عبد الرضا، عبد الرسول، مرجع سابق، ص224

المكتبيه وبيع الأجهزة الالكترونية والكهربائية الخاصة بتلك التجهيزات ، وهو نشاط منافس لنشاط المدعي عليها ولما اكتشفته قامت بفصل المدعي من العمل لديها مع حرمانه مـــن مكافآتـــه ودون إعلان بعد إجراء تحقيق إداري معه أقر فيه بمزاولته النشاط التجاري المنافس لنشاط المدعي عليها ، ومن ثم ينحصر بحث المحكمة في تحديد أثر قيام بمنافسة صاحب العمل وما يملكه هذا الأخيـــر تجاه الأول من جزاءات عند ثبوت قيامه بهذه المنافسة ....، ومن حيث إنه بناءً على الأصـــول القانونية ومنها أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين والتي ترتب التزامات على عاتق طرفين العقد ومنها أن التزام العامل بالحرص على صالح المنشأة بأن يحـــافظ علـــى أموالهـــا وأن يكـــتم أسرارها ، وإذا كان المدعي يقر بأنه كان شريكاً في شركة تمارس نشاطاً تجارياً منافـــساً لنـــشاط المؤسسه المدعي عليها ، فإنه بذلك يكون قد أخل بالتزام جوهري ناشئ عن عقد العمل المبرم بينه وبين المدعي عليها ، كما وأنه لم يكن متحلياً بما يفرضه عليه ذلك العقد من حسن النيـــة وشـــرف التعامل ونزاهته بدليل أنه حاول شراء بضائع شركته من شركة .... التي منحت المـــدعي عليهـــا توكيل توزيع بضائعها ، مما يجعل فصله تأديبياً طبقاً لأحكام المادة (55/ذ) من قانون العمـــل فـــي القطاع الأهلي على سند صحيح من الواقع والقانون مما يحرم المدعي من بدل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة ويتعين لذلك رفض هذين الطلبين ." ، وقد أيدت محكمة الاستئناف العليا هذا الحكم .[64]

فعدم المنافسه تكون إذا كان خلال فترة سريان عقد العمل وهو غير جـــائز وذلـــك تحـــت طائلـــة المسئولية التي تقع على العامل وبطلان العقد ولأن ذلك يتعارض مع حسن النيه في تنفيذ العقد ، أما إذا كانت المنافسه بعد انتهاء العقد وهو أمر جائز ومشروع إلا إذا تم الاتفاق على خلاف ذلك . فقد نصت المادة (1/818) من القانون المدني الأردني على أنه : " يجوز للطرفين أن يتفقـــا علـــى ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد." حيث لـــم يـــرد

[64] ـ قرار محكمة الاستئناف الكويتية العليا الدائرة العمالية جلسة 1981/2/13 في القضية رقم 80/526 عمالي (غير منشور)

ذكر لمنع المنافسة في قانون العمل ،ولكن هذا الأمر غير متصور بصوره مطلقه لأن فيه إهـداراً كاملاً لحق العالم في العمل لذلك قيده المشرع في قيود محدده بنص المادة (2/818) مـن القـانون المدني الأردني .[65]

ونصت المادة (19/ب) من قانون العمل على التزام العالم بأن يحافظ على أسرار صاحب العمـل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقـاً لمـا تقتضيه الاتفاق أو العرف ، أما المشرع الكويتي ذهب في نص المـادة (41/أ) الفقـرة 3 والتـي نصت على أنه :" لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافـأة إذا ارتكـب العامل أحد الأفعال الآتية : 3- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة مما تسبب أو كان مـن شأنه أن يتسبب بخسارة محققه لها .[66]

هذه هي أهم الالتزامات التي تلقى على عاتق العامل ويجب عليه مراعاتها عند إبرامه عقد العمـل مع صاحب العمل وبالمقابل له حقوق يلتزم بها صاحب العمل وتعد هذه الحقوق التزامات صـاحب العمل في مواجهة العامل ، سنتناولها بشيء من التفصيل فيما يلي .

المطلب الثاني

التزامات صاحب العمل

نجد أن الالتزامات الملقاة على عاتق العامل يقابلها التزامات أخرى ملقاة على عاتق صاحب العمل أهمها ، التزامه بدفع الأجر للعامل فهو المقابل الذي يستحقه العامل بمناسبة أداء العمل المطلـوب منه ، والذي لولاه لما قبل العامل أن يبرم عقد العمل بينه وبين صاحب العمل وهذا الالتـزام يقـع

---

65 ـ العتوم، منصور إبراهيم، مرجع سابق، ص99 وما بعدها .
66 ـ قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010

على عاتق صاحب العمل سواء كانت العلاقة منظمه وفقاً لعقد عمل محدد المدة أو عقد عمل غير محدد المدة ، فالمناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن بعض العقود الأخرى وهو ما جرى به الحكم في قضاء محكمة النقض المصريه – هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف صاحب العمل ورقابته ، وأنه يكتفي لتحقيق هذه التبعية بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه (مقابل أجر).....الخ "[67]

إلا أنه هناك التزامات تفرضها القواعد العامة في القانون في القانون المدني ولولم ترد في نصوص صريحة مثل الالتزامات التي يفرضها وجوب تنفيذ العقد وفقاً للقانون والعرف ومقتضيات العداله وبطريقه تتفق مع ما يوجبه حين النيه ، وهنالك التزامات تفرضها قواعد قانون العمل ويشترك فيها مع القواعد العامه للقانون المدني مثل التزامات تمكن العامل من أداء عمله وإعطائه شهادة في نهاية الخدمه للعامل . والتزامات يستقل بها قانون العمل ويلزم صاحب العمل بها وهي توفير مسكن للعمال ووسائل نقل في حالة لو كان مكان العمل يتطلب الوصول إليه فترة زمنيه طويله ، وتوفير وسائل الصحه والحماية والسلامه للعامل أثناء تأدية عمله والالتزام المهم هوحصول العامل على الأجر الذي من أجله أبرم عقد العمل ، بل قد يصل الأمر بالعامل أن يجبره على الهجره من بلده وذلك من أجل الحصول على الأجر[68] وهو محور الدراسه .

الفرع الأول : الالتزامات التي تمليها القواعد القانونية العامة

هناك بعض الالتزامات التي تفرضها قواعد القانون المدني على صاحب العمل ولو خضعت لقانون العمل ، فإن كان العمل هو مناط العقد وأساس العلاقة العقدية ، فالعامل يلتزم كما ذكرنا بأداء العمل على الوجه الأكمل كما تفرضه عليه قواعد القانون فعلى صاحب العمل أن يهيأ

[67] ـ السنهوري، عبد الرزاق أحمد، (الوسيط في شرح القانون المدني، المجلد الأول، الجزء السابع، العقود الواردة على العمل، تنقيح الدكتور أحمد مدحت المراغي، منشأة المعارف – الأسكندرية، ص346

[68] ـ التويجري، محمد ، المرجع السابق ، ص224.

الظروف الملائمة للعامل لكي يؤدي عمله ، ومن هذه الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل أولها أن يعد مكاناً مناسباً مزوداً بكل الأدوات الضرورية من الآلات ومعدات لازمة حتى ينجز العامل العمل المطلوب منه بسهوله ، والثانية أن يراعي صاحب العمل كل الأمور التي تكفل سلامة العامل أثناء أدائه العمل[69] ، وهذا ما جاء في المادة (822) فقره 1، 2 من القانون المدني الأردني والتي نصت على أنه :" 1- أن يوفر كل أسباب الأمن والسلامة في منشأته وأن يهيء كل ما يلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزامه . 2- أن يعني بصلاحية الآلات والأجهزة الخاصة بالعمل حتى لا يقع منها ضرر."[70]

أولاً : أن يوفر مكاناً مناسباً والأدوات والآلات المناسبة للعامل .

يلتزم صاحب العمل بتوفير المكان الملائم للعامل حتى يستطيع أن يقوم بالعمل المتفق عليه ، وكذلك توفير الآلات وأدوات العمل المناسبة والضرورية لإنجاز العمل . إلا أنه لا يمنع من الاتفاق أو إذا قضت قواعد العرف ذلك عندما يلتزم العامل بإحضار أدواته اللازمة للعمل أو يكون الاتفاق المبرم على أداء العمل في مكان آخر غير محل صاحب العمل ، ومع ذلك يتطلب إتاحة الفرصة للعامل لأداء العمل .[71]

ثانياً : أن يلتزم بتأمين الاحتياطات اللازمة لسلامة العامل.

ليس هناك أي خلاف بالتزام صاحب العمل بتوفير الاحتياطات اللازمة كافة لحماية العامل أثناء العمل فيما يتعلق بالصحة المهنية والوقاية من مخاطر العمل سواء لجميع المنشآت الخاضعة

69- الداودي ، غالب علي ، مرجع سابق ، ص 162.

70 - القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 .

71 - التويجري ، محمد ، مرجع سابق ، ص 225 وما بعدها .

لقانون العمل أو تلك المنظمة بتشريع خاص كالعاملين بالقطاع البحري ، جوي ، أو للعاملين في المناجم وغيرها من قطاعات العمل حتى الحكومية منها .[72]

فيجب على صاحب العمل تدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته ، وإحاطته بمخاطر المهنة وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها ، والالتزام على تأمين كل السبل للحفاظ على سلامة العامل الصحية وتوقيع الكشف الطبي الابتدائي على العامل قبل إبرام عقد العمل معه .[73]

الفرع الثاني : التزامات صاحب العمل والتي تعتبر من حق للعامل

أولاً :التزام صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة خدمة ورد المستندات الخاصة بالعامل.

بانتهاء عقد العمل يلتزم صاحب العمل أياً كان سبب انتهائه ولو كان راجعاً لخطأ العامل أو لاستقالته – يتعين على صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات ومستندات الخاصة كشهادة الميلاد ، المؤهل الدراسي ، جواز السفر ....الخ .[74]

حيث نصت على ذلك المادة (30) من قانون العمل الأردني إذ إنه :" على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمته يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ

---

[72] - زهران ، محمد همام .(2007)، قانون العمل عقد العمل الفردي , الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، ص 451 .
أن القانون المنظم للمناجم يتضمن حماية كاملة لسلامة العمل أو لأن تشريع العمل البحري في حالة خلوها من نص يعالج التزام السلامة للعامل لابد من تطبيق ما جاء في قانون العمل ، وذلك لحماية العامل من أضرار المهنة التي قد يصاب بها عند مزاولة المهنة .

[73] - حيث تناولها المشرع الكويتي في قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 في الفصل الرابع من المادة (80 – 97) حيث نصت المادة (83) على أنه : " يجب على صاحب العمل اتخاذ كافة احتياطات السلامة اللازمة لحماية العمال والآلات والمواد المتداولة في المنشأة والمترددين عليها من مخاطر العمل مع توفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة لذلك والتي يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية . كذلك نصت المادة (1/78) من قانون العمل الأردني على أنه :" يتوجب على صاحب العمل ما يلي توفير الاحتياطات والتدابير اللزمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه .....الخ "
- كما أن المادة (214) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 نصت على أنه :" تلتزم المنشأة وفروعها باتخاذ الاحتياطات والاشتراطات اللازمة للوقاية من مخاطر الحريق طبقا لما تحدده الجهة المختصة بوزارة الداخلية وحسب طبيعة النشاط الذي تزاوله المنشأة والخواص الفيزيائية والكيميائية والمواد المستخدمة والمنتجة مع مراعاة ما يأتي :"أن تكون كافة أجهزة وأدوات الإطفاء المستخدمة مطابقة للمواصفات القياسية المصرية.تطوير معدات الإطفاء والوقاية باستخدام أحدث الوسائل وتوفير أجهزة التنبيه والتحذير والإنذار المبكر والعزل الوقائي والإطفاء الآلي التلقائي كلما كان ذلك ضروريا ، بحسب طبيعة المنشأة ونشاطها "
- كذلك ذهب المشرع السعودي في المرسوم الملكي رقم م/ 21 وتاريخ 1389/9/6 هـ بالموافقة على هذا ابناءً على قرار مجلس الوزراء رقم 745 وتاريخ 1389/8/23 هـ ، والمنشور بجريدة أم القرى في عددها رقم 2299 وتاريخ 1389/9/19هـ في المادة (128) =
= من قانون العمل على أنه :" على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات المستعملة ووقاية العمل وسلامته ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العامل أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية."

[74] - زهران ، همام محمد ، مرجع سابق ، ص 455 .

التحاقه وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات " ، وكذلك ذهب المشرع الكويتي في المادة (54) بأنه:" يحق للعامل الذي انتهى عقد عمله أن يحصل من صاحب العمل على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بيانا بمدة خدمته وعمله وآخر أجر تقاضاه ولا يجوز أن تتضمن هذه الشهادة أي عبارات قد تسيء إلى العامل أو تصدر في شكل يقلل من فرص العمل أمامه صراحة أو دلالة ، ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من مستندات أو شهادات أو أدوات."

وكذلك نصت المادة(86) من قانون العمل السعودي على أنه : "في حالة إنهاء أو انتهاء خدمات العامل ، على صاحب العمل أن يعيد إليه جميع ما أودعه لديه كما يحق للعامل الحصول من صاحب العمل بدون مقابل على شهادة خدمة تتضمن تحديد المدة التي قضاها في العمل والمرتب والامتيازات التي كان يتقاضاها ويجب أن تكون هذه الشهادة مسببة إذا اشتملت على ما قد يسيء إلى سمعة العامل أو يقلل فرص العمل أمامه."

ويرى الغالب من الفقهاء أن حق العامل في الحصول على شهادة نهاية خدمة لا يستند فقط على صراحة النص في القانون ، بل أيضاً إلى مبدأ تنفيذ العقد بما يقتضيه حسن النية ، وإذا رفض صاحب العمل إعطاء العامل تلك الشهادة اعتبر ذلك إخلالاً بالتزاماته ، وللعامل أن يجبره على الوفاء بهذا الالتزام عيناً عن طريق اللجوء للغرامة التهديديه والمطالبة بالتعويض إذا رفض أو تأخر في التسليم .[75]

[75] ـ التويجري ، محمد ، مرجع سابق ، ص 228 .

ثانياً : الالتزام بدفع الأجر .

هو التزام جوهري ومهم يقع على عاتق صاحب العمل وهو حق للعامل يحـصل عليـه بمجرد إتمام العمل الذي تم الاتفاق عليه بعقد العمل ، والأجر أهم أركان عقد العمل مفروضه على صاحب العمل وهو الباعث لقبول العامل للعمل .

حيث سنتاول هذا الالتزام بالتفصيل في الفصول التالية وبيان مفهوم الأجر ، وتحديد صوره المختلف ، وتوضيح أوجه الحماية القانونية في ظل قانون العمل الأردني والكويتي ، وبيان الحماية القضائية والامتيازات الممنوحة للعامل للحصول على حقوقه المالية وأهمها الأجر.

الفصل الثاني

مفهوم الأجر وبيان طرق تحديده

وصوره وملحقاته

الفصل الثاني

مفهوم الأجر وبيان طرق تحديده وصوره وملحقاته

تمهيد ؛

نتناول في هذا الفصل بيان ماهية الأجر وتحديد مفهومه في القانونين الأردني والكــويتي ، ومن ثم ننتقل للحديث عن شروط استحقاق وأهمية الأجر وبيان صوره وطرق تحديــده ، وعليــه سينقسم هذا الفصل إلى :

المبحث الأول : ماهية الأجر وبيان شروطه وأهميته .

المبحث الثاني : بيان صور الأجر وطرق تحديده .

المبحث الأول

ماهية الأجر وشروطه وأهميته

قال سبحانه وتعالى في محكم قرآنه الكريم :" من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ، ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون " صدق الله العظيم. [76]

نجد أن الله سبحانه وتعالى قد كفل حق العامل في تقاضي أجر عن العمل الذي يؤديه لذلك دفع الإنسان دائماً للبحث عن الرزق الحلال المبارك الذي يستطيع به سد احتياجاته الأساسية. لــذا سنتعرض في هذا المبحث إلى :

المطلب الأول : بيان ماهية الأجر وشروطه .

المطلب الثاني : أهمية الأجر من الناحية القانونية والاجتماعية .

76 - الآية 97 من سورة النحل .

المطلب الأول

بيان ماهية الأجر وتعريفه وشروطه

سنتناول في هذا المطلب ماهية الأجر في اللغة والاصطلاح وتعريفه لدى فقهاء القانون وفي القانونيين الأردني والكويتي ، ومن ثم ننتقل للحديث عن شروط استحقاق الأجر .

الفرع الأول : ماهية الأجر وتعريفه

الأجر في اللغة : الجزاء على العمل .[77]

الأجر في الاصطلاح : حيث ذهب فقه الشريعة الإسلامية وفقه القانون إلى تعريف الأجر بأنه : " هو ما يحصل عليه العامل عوضاً عن عمله أو عن احتباسه لمصلحة العمل في عقد عمل صحيح ."[78]

قضت محكمة التمييز الأردنية في قرارها لتعريف الأجر إلى ما نص عليه في قانون العمل رقم (8) لسنة 96 وتعديلاته بأنه : " هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها ، باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي ."[79]

---

77 - القاموس المحيط ، الفيروز أبادي ، ج1 ، ص 362.
- يسمى الأجر النقدي باللغة الانجليزية(wage) , وبالفرنسية (salaire) ، وتستعمل كلمة (Remuneratio) ، باللغتين المذكورتين للأجر بمعناه الواسع ،أ] ما يعطى للعامل في مقابل عملة بما في ذلك الأجر العيني .
78 - العطار، توفيق عبد الناصر (1989) ، شرح أحكام قانون العمل ،القاهرة ، جامعة أسيوط ، ص 167.
79 - قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 2240/ 2009، والصادرة بتاريخ 2009/11/11، منشورات عداله .

وذهبت في اجتهاد آخر لتعريف الأجر بأنه :" لا يقتصر مفهوم الأجر في نطاق قانون العمل على الأجر المسمى في العقود ، وإنما يشمل سائر الاستحقاقات الأخرى باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي ". [80]

يتبين من النص بأن الأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل من مقابل العمل الذي يؤديه في خدمة رب العمل أو أي استحقاق أخرى سواء نص عليها القانون كما هو الشأن في مكافأة نهاية الخدمة أو وردت في عقد العمل علاوة العائلة أو في اللائحة الداخلية أو استقر التعامل على دفعها .

أما المشرع الكويتي فقد عرف الأجر في الباب الرابع من قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 في المادة (55) هو ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عملة وبسببه مضافاً إلية كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل ، ودون الإخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقاً للقانون رقم (19) لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفه دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو هبات أو مزايا نقدية ......الخ ".

وقضت محكمة التمييز الكويتية في قراراها أن : " الأجر الذي يعول عليه في حساب مستحقات العامل وفقاً لقانون العمل الأهلي هو آخر أجر كان يتقاضاه ويدخل فيه كل ما كان يتقاضاه العامل طالما أخذ شكل الاعتياد ". [81]

وقضت أيضاً المحكمة الكلية المختصة في الدعاوي العمالية إلى اجتهاد حول : " طلب المدعي أجوره المتأخرة ، فإنه لما كان الأجر من الأركان الأساسية لقيام عقد العمل ولا تبرأ ذمة

80 - قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في القضية رقم 4557/ 2003 ، بتاريخ 16/ 8/ 2004، منشورات عداله .
81 - قرار محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم 175 لسنة 2001 (عمالي) جلسة 30 سبتمبر 2002(حكم غير منشور).

صاحب العمل منه إلا بإقامة الدليل على أنه أوفى به للعامل أياً كان هذا الدليل باعتباره المدين به " .[82]

نجد أن المشرع الكويتي في تعديله الأخير لقانون العمل رقم (6) لسنة 2010 في تعريف أوسع بما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 38 لسنة 1964 . حيث تم إضافة العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد التي يتقاضاها العامل إذا كان متزوجاً ولديه أولاد وذلك وفقاً للقانون (19) لسنة 2000 الخاص بدعم العالة الوطنية .

حيث إنه لم يكن يمنح الموظفين الكويتيين العاملين في القطاع الأهلي أو النفطي علاوة اجتماعية أو علاوة أولاد ، كالتي يتقاضاها نظراؤهم من الموظفين العاملين في القطاع الحكومي ، وبالتالي فإن قانون العمل الجديد جاء أشمل في تحديد المقصود بالأجر وأدخل ما ورد في القانون 19 لسنة 2000 من ضمن عناصر الأجر ، وذلك للعاملين من الكويتيين في القطاع الأهلي والنفطي.

وهو ما دعا لبعض فقهاء القانون من توجيه انتقاد يؤكد ما سبق ذكره ، وذلك أن المشرع الكويتي عند تحديده المقصود بالأجر في المادة (28) من القانون (38) لسنة 1964 ، بحيث يتركز هذا النقد على أن المشرع ذكر بأن يقوم الأجر على عنصر أساسي وهو " الأجر الأساسي " ولا يمنع إضافة عنصر تكميلي ، وهذا ما عبر عنه في قولة : " مضافاً إليه ما قد يتقاضاه عادة من علاوات ومكافآت أو عمولة أو منح أو هبات دورية ." ، وكأن هذه الأخيرة لا تدخل من ضمن عناصر الراتب .[83]

---

82 - قرار للمحكمة الكلية الكويتية (عمالي كلي 12) في القضية رقم 732/ 2003 ، والصادرة بتاريخ 2004/4/27(حكم غير منشور).
83 - اليعقوب بدر ، مرجع سابق ، ص 18 .

إلا أنه كما سبق أن أشرنا بأن المشرع قد عالج هذه النقطة بحيث أدخل العناصر التكميلية من ضمن مفهوم الأجر في نص المادة (55) من القانون رقم (6) لسنة 2010 .

أما النقد الآخر فإنه ذهب الفقه إلى أن العناصر التي سماها المشرع الكويتي في المادة (28) من القانون المعدل رقم (38) لسنة 64 هي وارده على سبيل الحصر في حين أن هنالك عناصر أخرى تدخل يقيناً في تكوين الأجر إذا لم تصلح لأن تكون هي ذاتها ووحدها كل الأجر كالمزايا العينية.[84]

وهذا ما قضت به محكمة الاستئناف العليا الكويتية بأنه : " لا يوجد ثمة ما يمنع من أن تدخل المزايا العينية التي يحصل عليها العامل كعنصر تكميلي في الأجر إلا إذا أعطيت له فترة طويلة من الزمن على نحو مطرد ومستقر و ثابت مما تصبح كحجه مقرر له لقاء عمله.....الخ "[85]

وهذا ما نؤيده في ما تم عرضه سابقاً وبيان بأنه عدم دقه النص (28) من القانون 38 لسنة 1964 الملغى ، وأيضاً الأمر ذاته في نص المادة 55 من القانون المعدل رقم (6) لسنة 2010 . حيث لم ينص على إدخال المزايا العينية من ضمن عناصر الأجر التكميلية ، ومن ذلك يتبين بأن الأجر ليس عوضاً عن العمل فحسب ، بل هو عوض عن الاحتباس للعمل ، والدليل على ذلك أنه يتم حسابه بالزمن ؛ أي أن بحضور العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل واستعداده لمباشرة العمل واستحقاق الأجر مشروطاً بقيام العامل بأداء العمل المطلوب منه .[86] وهذا ما يدفعنا لبيان الشروط الواجب توافرها لاستحقاق الأجر وأهميته .

---

84 - اليعقوب بدر ، مرجع سابق ، ص 19.

85 - نقلاً عن اليعقوب ، بدر ، المرجع السابق، ص19 ، انظر قرار محكمة الاستئناف الكويتيه ، الدائره العماليه بجلسة 1984/7/5، بالقضيه رقم 19984/1 (حكم غير منشور).

86 - العطار عبد الناصر ، مرجع سابق ، ص 167 وما بعدها .

الفرع الثاني : شروط استحقاق الأجر وأهميته

إذا كان الأجر عنصراً أساساً لخضوع علاقة العمل لقانون العمل . فإن وجود الأجر بأي شكل يكفي لاعتبار العمل مأجوراً ، حتى ولو لم يتعين الأجر في عقد العمل أو برغم عدم تحقق الأجر في صوره وأخرى . أو حتى رغم أنه لم يكن أجراً نقدياً أو لم يكن صاحب العمل هو الذي أداه ، وعليه لابد من توافر شرطين أساسيان لاستحقاق الأجر وهما :

الشرط الأول : تناسب الأجر مع العمل .

وهذا ما عبر عنه الرسول صلى الله وسلم بقوله " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " ، فصاحب العمل يلتزم بدفع الأجر المتفق عليه في عقد العمل عند إتمام العامل بأداء هذا العمل تحت إشرافه وإدارته . حيث نصت المادة (821) من القانون المدني الأردني بأنه:" على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل ."

فالقاعدة أنه : " يفترض في أداء الخدمة أن تكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلاً في مهنة من أداة ". [87]

فلا يمكن تصور أن يقوم العامل بعمل لا أجر له . فالأجر يتحدد للعامل عند بداية الاتفاق فيما بينه وبين صاحب العمل . حتى لو لم يتم الاتفاق على الأجر كتابةً فإنه يتم تحديده بطرق أخرى وهذا ما سنتناوله بتوضيح أكثر في المباحث القادمة في طرق تحديد الأجر .

إذن في نهاية الأمر نجد أنَه لابد من وجود أجر لقاء العمل المؤدى من العامل . فعادةً يقوم الشخص بإحضار أحد الفنيين أو الخبراء لإصلاح بعض الأعمال في المنزل ، فهنا لا يتصور أن

---

[87] - أبو السعود رمضان ، (1983) ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) ، بيروت ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ص 357.

يقوم العامل أو الفني بعمله دون حصوله على مقابل للعمل الذي يقوم به فهنا نجد أنه يتم الاتفاق فيما بين العامل والشخص الذي طلبه لإنجاز بعض الإصلاحات على أجر معين لإتمام العمل . فهنا نجد في التعامل اليومي يثبت للعامل أجره الذي تم الاتفاق علية شفاهةً عند إتمامه للعمل المطلوب منه القيام به .

الشرط الثاني : وجود عقد عمل .

أي بمعنى أنه لابد من وجود عقد عمل صحيح ومكتمل الأركان والشروط لصحة العقد وانعقاده ؛ وذلك لان اختلال أي شرط أو ركن في عقد العمل يؤدي إما لبطلان العقد بطلاناً مطلقاً أو بطلانه بطلاناً نسبياً حسب الركن المختل فيه . لأن الأجر يتحدد مقابل العمل المتفق عليه بالعقد ويمثل سبباً واضحاً لالتزام العامل به .

ولتكييف المبالغ التي تستحق للعامل على أنها أجر ، أو أنها شيء آخر غيره له أهمية بالغه . حيث إنَ القانون يمنح الأجر حماية خاصة حفاظَاً على حقوق العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل ، واعتبارها لازمه وضرورية لسد حاجاته اليومية . فأي شيء ذو قيمة مالية يصلح أن يكون أجراً شريطة أن يكون هذا الأجر ممكناً ، ويتم تعيينه تعيناً كافياً نافياً للجهالة الفاحشة ومشروعاَ . أي غير مخالف للنظام العام والآداب بمعنى أن لا يتم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على أن يقوم بإحراق المصنع أو قتل الأشخاص نظير منحه زيادة في راتبه ، فهذا فيه مخالفة للنظام العام والآداب بل يعد جريمة يعاقب عليها القانون . [88]

الأصل أن يدخل العمل المطلوب أداؤه من العامل من ضمن الأعمال المتفق عليها بالعقد وأن يكون داخلاً في مهنته واختصاصه حيث يستطيع العامل أن يبرم عقد العمل أو أن يعمل في

---

[88] - عبد الباقي عبد الفتاح ،مرجع سابق ، ص 252 – اليعقوب بدر ، مرجع سابق ، ص 22 ، وانظر أيضاً Pignarre(G) : salaireetaccessoires,Jur.clas.trav., t.III,Fasc., No 17 ، وانظر حسن عاطف ، مرجع سابق ، ص 61

غير تخصصه ولكن لا يجوز تكليفه بأعمال غير محدده بالعقد إلا إذا دعت ضرورة لمنــع وقــوع خطر على المنشأة كإطفاء حريق حصل في المصنع ...الخ [89]

فهنا لا نستطيع أن نقول أن العقد المبرم باطل لأن العقد قد تم إبرامه بتراضــي الطــرفين فهذه القرينة القانونية التي اتجه إليها بعض الفقهاء لا تعتبر قرينه قاطعــه فــي الوقــت الحــالي .

حيث يمكن مخالفتها وذلك في ظل تزايد أعداد العاطلين عــن العمــل ونقــص الفــرص الوظيفية في كثير من الدول . أدى ذلك لاتجاه كثير من الباحثين عن فرص العمل إلى إبرام عقود عمل خارجه عن اختصاصهم بغية الحصول على أجر يسد الحاجة الاجتماعية والضرورية لإعالة نفسه ومن تحت رعايته هذا الأمر دفع كثير من العمالة العربية والأجنبية في التدفق علــى ســوق العمل لدى الدول الخليجية ومنها الكويت . فالدافع لذلك هو مستوى الإنفاق العالي الذي ظهر بعــد ظهور البترول في 1973 . حيث ارتبطت هجرة هؤلاء العمالة الوافدة بتنفيذ مشروعات مثل بنــاء الطرق والجسور أو للعمل من ضمن العمالة المنزلية ، وهذه العمالة تكون عادة من الدول الآسيوية كالفلبين وكوريا والهند وغيرها من الدول وذلك لمعاناة هذه الدول من حالة الفقر الشديد الذي يدفع كثير من أبناء الجالية للهجرة للكويت بحثاَ عن فرص عمل مناسبة .[90]

مع العلم بأن البعض من تلك العمالة تحمل مؤهلات علمية كبيرة في مجالات مختلفة مــن العلوم لمدى حاجتها لفرصة عمل مناسبة مما يدفعها ذلك للهجرة بحثاً عن توفير المصدر الأساسي للرزق وهو الأجر . فما ذهب إلية بعض العلماء من ضرورة أن تكون فرصة العمل متوافقة مــع المؤهل العلمي الذي يحمله العامل فكرة تقبل إثبات العكس . [91]

---

[89]- عبد الله، أنور ،(د.ت) ، تشريع العمل والتأمينات الاجتماعية ،القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ص 66 .

[90] - الموسى ، عبد الرسول وآخرون ، مرجع سابق ، ص 58.

[91] - الموسى، عبد الرسول وآخرون ، مرجع سابق ، ص 61 وما بعدها

المطلب الثاني

أهمية الأجور

سنتناول هذا المطلب في فرعين ، الأول سيكون الحديث فيه عن أهمية الأجور ، أما الثاني عن مميزات الأجر .

الفرع الأول : بيان مدى أهمية الأجور

يعد الأجر كما ذكرنا سابقاً عنصراً جوهرياَ في عقد العمل ، فإذا تخلف هذا العنصر عند إبرامه عقد العمل فإنه يتحول من عقد مسمى إلى عقد غير مسمى ويدخل ضمن عقود التبرعات . أي بمعنى تتحول الصفة القانونية التي يتطلبها عقد العمل وأهمها هي
دفع الأجر لقاء العمل الذي يؤديه العامل لصاحب العمل . فلا تنطبق على عقد التبرع قواعد عقد العمل ، وعليه فلا يتقيد طرفا العلاقة العقدية بأحكام عقد العمل إذا كان هذا العقد عقد تبرع . والمثال على ذلك أن يقوم العامل بأداء عمل لصاحب عمل على سبيل الخدمة أو تبرعاً منه لوجود معرفة بينه وبين صاحب العمل . فالأجر له أهمية في عقد العمل وأيضاً هناك حالات يستحق فيها العامل للأجر وهي على النحو التالي :

أولاً : أهمية الأجور للطبقة العمالية .

تتجلى أهمية الأجور كما سبق وأن أشرنا إليه سالفاً في ما ذهب إليه كثير من الفقهاء بأن استحقاقه هو نتيجة عمل قام به العامل في مواجهة صاحب العمل ، ولم يورد استثناء من هذا الأصل إلا حالات معينه وردت على سبيل الحصر ،وفيها يستحق العامل أجراً رغم عدم أدائه للعمل وحالات لا يستحق فيها الأجر.

ثانياً : الحالات التي يستحق عنها العامل أجوراً :

1- يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال فترة إغلاق المنشأة أو المؤسسة بهدف إجبار العامل على الرضوخ والإذعان لمطالبه .

2- وأيضاً لو كان إغلاق المنشأة بهدف إصلاحها وتعطيلها عن العمل كلياً أو جزئياً لأي سبب لا دخل للعمال فيه .

3- إذا تم حبسه احتياطاً ولم يصدر به حكم نهائي . يعتبر موقوفاً عن العمل فيستحق أجره عن مدة الوقف إذا ثبتت براءته ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده...الخ.[92]

ثالثاً: الحالات لا يستحق العامل فيها الأجر.

1- لا يستحق العامل الأجر في حالة ارتكابه جريمة وصدر ضده حكم نهائي بجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق . أو ارتكابه لعمل مخلٍ بالآداب العامة في مكان العمل .

2- كذلك في حالة إذا قام العامل بخطأ متعمد في إتلاف الآلات أو أن يتغيب عن الحضور للعمل دون عذر مما ترتب عليه إلحاق ضرر جسيمٍ لصاحب العمل . حيث وضع المشرع الأردني والكويتي جزاءات على هذه المخالفة سنتناولها بالتفصيل في المباحث القادمة .

3- لا يستحق العامل أجره المتفق علية إذا تم إيقافه عن عمله لإخلاله بواجباته إلا إذا كان سبب عدم القيام بعمله يرجع لسبب قهري أو لسبب أجنبي فهنا يستحق الأجر . كأن يكون العامل تأخر للوصول إلى عمله بسبب كوارث طبيعيه زلازل براكين فيضانات ...الخ .

فهذه الاستحالة بسبب قوه قاهره لا يترتب عليها انفساخ العقد بقوة القانون بل أنها تؤدي إلى مجرد الوقف لأن الانفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية .[93]

[92] - المادة 43 من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010.
[93] - منصور، حسين محمد ،(2007) ، قانون العمل ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديده ، ص 109 وما بعدها

وقضت محكمة التمييز الكويتية في هذا الاتجاه بقولها : " إن مناط التزام صاحب العمل بدفع الأجر الذي يستحقه العامل وفقاَ للقانون سواءَ في الأيام العادية أو في أيام الراحة الأسبوعية أو الإجازات الرسمية التزام العامل بأوامر صاحب العمل ومراعاته وتنفيذه للقواعد والتنظيمات الموضوعة لإدارة دفة العمل وتخصيص العامل جهده في أوقات معينه لخدمة صاحب العمل وما تستدعيه ظروف العمل في أي يوم من تلك الأيام سواء قام العامل بعمل ما ، أولم يقم به ما دام أنه كان قادراً ومستمراً للقيام بالعمل الذي يطلب منه أو يكلف به ". [94]

الفرع الثاني : مميزات الأجر

وجدنا عندما ما تطرقنا لتطور تشريع العمل في ظل القوانين التي تكفل نظام الحرية لحماية الأجر في سن قوانين في صالح العامل في مواجهة صاحب العمل . بأن حق العامل في الحصول على أجره الذي يناسب العمل الذي يقوم به لم يصبح مقيداً كما كان سائداَ في القرون القديمة (نظام الرق) ، والقرون الوسطى (نظام الإقطاع) حيث إن العامل قد أصبح سيد نفسه وحراَ في العمل أو عدم العمل ، وكذلك له الحرية في أن يعمل تحت سلطة وإشراف صاحب عمل أو أن يعمل كحرفي مستقل وهذا الأمر أدى لإزالة القيود القانونية على حرية العامل التي تعد شرطاَ أساسياَ لنشأة النظام الأجري .إلا أن هذا الأمر لا يكتفي بوجود مبدأ الحرية للعامل إذن لابد من وجود طبقة مجرده من الملكية الراغبة في العمل لقاء أجر . لأن مدى الحاجة للعمل تجبرها أو تدفعها للقبول بأي عمل للحصول على أجر لسد الحاجات الإنسانية الضرورية لاستمراره بالحياة ، وإعالة من يعيش على رعايته . فتظهر هذه الأهمية للأجر كما سبق عرضها لمميزات يتميز بها الأجر وهي الطابع الحيوي للأجر . [95] والطابع الإنساني للأجر وأخيراَ الطابع الاجتماعي للأجر .

---

[94] ـ قرار محكمة الاستئناف العليا الكويتية ، دائرة التمييز ، جلسة 25أكتوبر 1982 ، طعن رقم 85 لسنة 1981 ، منشور في مجلة القضاء والقانون ، السنة (11) ، العدد الثاني ، ص 225، رقم 1

[95] ـ أبو السعود رمضان ، المرجع السابق ، ص 365.

أولاً : الطابع الحيوي للأجر .

رأينا أن الأجر هو الركن الجوهري في عقد العمل ليس باعتباره ركناً أساسياً مقابل للعمل الذي يقوم به العامل فحسب . وإنما يعتبر المورد الوحيد الذي يستند إليه أغلب الطبقة العاملة وهذا ما يعرف بالطابع الحيوي للأجر .إذ إنه لو لا وجود الأجر الذي سيحصل عليه العامل لما كان هنالك تطور عمراني أو إداري أو أي تطور في الدول . إذ إن كل عمل يتطلب أيدي عامله للقيام به فالمسألة تتطلب التعاون بين صاحب العمل والعمال لإنجاز الأعمال وسير الحياة في المجتمع .

فنجد عند قيام الطبقة العاملة في البلد عن أداء أعمالها أو حتى لو ما رست حقها في الإضراب تجد أن الحكومات تسعى جاهدة لإيجاد التوازن بين حاجات العمال ومصالح أصحاب الأعمال . فتفرض قيوداً ونظم قانونية لحماية المصالح والحقوق العمالية فلذلك قام المشرع الأردني والكويتي بتعديلات لقوانين العمل لمواكبة التطور السريع . فكما ذكرنا إن قانون العمل من القوانين المتطورة بتطور الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أيضاً ، لذلك تأخذ أغلب التشريعات بهذا الطابع فنجد بالضرورة أنه في بعض الأحيان يستحق العامل للأجر بالرغم من عدم أدائه للعمل المطلوب منه إذا كان تعطله في بعض الأحيان لأسباب حددها القانون في تشريعات العمل . ففي هذا الطابع يخالف ما جاء في الطابع القانوني للأجر وهو أن الأجر يشمل كل ما يدخل في ذمة العامل من مبالغ لقاء ما يؤديه من عمل متفق عليه بعقد العمل .

فإذا كان العقد باطلاً يفترض بطلان كافة الإجراءات المترتبة عليه إلا أنه من وجهة رأي بعض فقهاء القانون أن بطلان عقد العمل لا يحرم العامل من حقه في تقاضي الأجر عن المدة التي قام بالعمل خلالها ، وهذا ما سنتناوله بشيء من التفصيل في الفصول اللاحقة .

ثانياً : الطابع الإنساني للأجر .

سبقت الشريعة الإسلامية القوانين الوضعية والاتفاقيات الدولية بمراعاتها للجانب الإنساني للطبقة العمالية ، وذلك فيما ورد من أحكام بالقرآن الكريم والسنة النبوية لحماية حقوق هذه الطبقة . فالإسلام وجد بأن العمل يعد مصدراً للرزق وهو الوسيلة لإعمار الأرض ، وبناء المجتمع الإنساني ، فحث على العمل والكسب الحلال حتى لا يؤدي بالإنسان إلى أن يكون عاطلاً عن العمل ويعيش بذلك عاله على غيره وما يدفعه لحاجة السؤال ومد يده للحصول على ما يسد احتياجاته الإنسانية . لذلك عندما استخلف الله سبحانه وتعالى الإنسان في الأرض دعاه لإعمارها والتمتع بخيراتها ، وربط ذلك بحصوله على حاجاته الضرورية بالسعي والعمل والجهد فقال تعالى : " هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاَ ، فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " [96]

ذهب الإسلام لتمجيد العمل لأبعد من ذلك حيث اعتبر العمل نوعاً من العبادة والجهاد في سبيل الله في قوله تعالى : " فاقرءوا ما تيسر من القرآن علم أن سيكون منكم مرضى وآخرون يضربون في الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقتلون في سبيل الله فاقرءوا ما تيسر من " [97] ، والضرب معناه العمل والبحث بقوة عن الرزق والكسب الحلال ، وأيضاً اعتبر سبحانه وتعالى العمل واجباً شرعياً فرضه على من يستطيع حيث جاءت الآيات القرآنية ، وهذا في قوله جل من قائل :" وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " [98]

أما فيما جاء في أقوال الرسول صلى الله عليه وسلم في الدعوة للعمل أنه سئل الرسول صلى الله علية وسلم عن أطيب الكسب فقال :" عمل الرجل بيده ، وكل بيع مبرور " ، وقال رسول الله (ص) قال " ما أكل أحد طعام قط خير من أن يأكل من عمل يده وأن، نبي الله داود عليه السلام

---

96 - ذلول ، جمعها أذلة وذلل ، وتعني في الأصل : ما كان سهل الانقياد أو الطريق الممهد ، فالأرض الذلول تعني الأرض المذللة للسير والسعي فيها ....الخ " راجع تفسير ابن كثير ، سورة الملك الآية 15 .
97 - سورة النجم ، الآية 39 – 41.
98 - سورة التوبة ، الآية 105

كان يأكل من عمل يده" .صدق رسول الله علية أفضل الصلاة والتسليم[99] ، وكذلك حث الرسول الكريم على وجوب دفع الأجر للعامل بمجرد إتمامه لعمله بل أكد على أن يعطى ماله حتى قبل أن يجف عرقه وذلك حفاظاً على إنسانية هذا العامل وحماية لحقه بالأجر في قوله صلى الله عليه وسلم :" أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " صدق رسول الله .

أيضا كان رسول الله عليه أفضل الصلاة والسلام يراعي الجانب الإنساني حتي وإن كان الأجير غير مسلم، حيث كان الرسول (ص) يذهب إلى استئجار المشركين عند الضرورة أو إذا لم يوجد أهل الإسلام حيث عامل الرسول (ص) يهود خيبر معاملة المسلمين بأنه يجب أن تعطي لهم أجورهم إذا أدوا عملاً للمسلمين فقال الرسول (ص) إذا استأجر أجيراً يعمل له بعد ثلاثة أيام، أو بعد شهر أو بعد سنة، جاز وهما على شرطهما الذي اشتراطاه إذا جاء الأجر) [100]

كذلك قال الإمام علي بن أبي طالب رضي الله عنه أنه قال : " الساعي على الأرملة والمسكين ، كما المجاهد في سبيل الله ، أو القائم بالليل أو الصائم بالنهار " [101]

يحث سبحانه وتعالى على أن العمل حق وواجب أن يتعاون أفراد المجتمع فيما بينهم حتى يكون هذا المجتمع إنساني متحاب بمعنى الكلمة في قوله تعالى : " وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان " [102]، وعادةً ما يتفق التشريع مع الشريعة الإسلامية إلا أن التشريع لا يستقي أهميته من الشريعة فقط ، بل يضاف إلى ذلك الأهمية الاجتماعية والاقتصادية ، وتعتبر الشريعة الإسلامية المصدر الثالث من مصادر التشريع والمصدر الثاني لقانون العمل .

---

99 - حدثنا به إبراهيم ابن موسي، وأخبرنا به عيسي زاد أبو زر وابن عساكر (ابن يونس) وأبو الوقت عن ثور، عن خالد بن معادن عن المقدام، صحيح البخاري (1970) تأليف أبي عبد الله محمد ابن إسماعيل ابن إبراهيم ابن برد الجعفي (مولاهم البخاري)، الجزء الرابع، حديث رقم 1870، كتاب البيوع، (ح1871 إلي 1872) ص18 .

100 - حدثنا به إبراهيم ابن موسي واخبرنا هاشم عن معمر عن الزهري عن عروة بن الزبير عن عائشة رضي الله عنهما – وأستأجر النبي (ص) وأبو بكر رجلاً من بني الدّيل، ثم من بني عبد بن عدي، هادياً خريتاً . الخريت : الماهر بالهداية – قد غمس يمين حلف (غمس يده في دم أو غيره مما كانوا يغمسون أيديهم فيه عند المخالفة)، في آل العاص ابن وائل وهو على دين كفار قريش، فأمناه فدفع إليه راحلتيهما، صبيحة ليال ثلاث فارتحلا ، وانطلق معهما عامر ابن فهيره والدليل الديلي فأخذ بهم وهو طريق الساحل) .
صحيح البخاري، المرجع السابق، باب كتاب الإجارة، الحديث رقم 2038، ص108 ، 109

101 - انظر : حمدان عبد اللطيف ، مرجع سابق ، ص 73 وما بعدها ، وكذلك الخطيب أنور ، النزعة الاشتراكية في الإسلام ، ص 373 ، وأيضاً ، السعيد صادق ، مرجع سابق ، ص 57 وما بعدها .

102 - سورة المائدة ، الآية 2.

وهذا ما أخذت به أغلب الاتفاقيات الدولية . حيث جاء باتفاقية [95] الصادرة عن منظمة العمل الدولية والخاصة لحماية الأجور [103]في المادة الأولى من الاتفاقية بأنه : " تعتبر الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن نقدر قيمته نقداً ، أياً كانت تسمية أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو باللوائح الوطنية ، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب ." [104]

إذن نجد أن المنظمات الدولية تحمي الأجور بصورة قانونية والهدف من ذلك حماية للطرف الضعيف في عقد العمل وهو العامل . كذلك نجد في معاهدة فرساي في المادة 427 البند رقم 1 نصت " بعدم جواز اعتبار العمل سلطه خاضعة للاتجار " ، وفي البند 5 نصت على أنه : " ضمان إعطاء العامل أجراَ كافياً يوفر له مستوى معقول للمعيشة ." [105]

وكذلك نجد أن المشرع الأردني والكويتي في تشريعات العمل قد اجتهدوا في المحافظة على الطابع الإنساني للأجر من خلال توفير ما يمكنه من الحماية القانونية لحماية أجر العامل . وذلك تماشياً مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي جاء فيه أن : " لكل من يعمل الحق في أجر عادل ومناسب يكفل له ولأسرته حياة تناسب كرامته الإنسانية ." [106]

فهذا الأمر الذي جعل لحماية أجر العامل على اعتبار أن صاحب العمل هو الطرف الأقوى في عقد العمل مما دفع أغلب المنظمات الدولية والعربية لحماية الأجر ، وذلك حفاظاَ على توفير سبيل الحياة الكريمة التي تحافظ علية وعلى من يعيلهم

---

[103] - الاتفاقية 95 الصادرة باجتماع المجلس في مكتب العمل الدولي في جنيف في دورته الثانية والثلاثين في الثامن من حزيران / يونيو 1949 ، بدأ انعقاد هذه الاتفاقية في 24 أيلول / سبتمبر 1952 انظر أكثر تفصيلاً الموقع الالكترونيwww.dahsha.com

[104] - وأيضاَ جاء في الاتفاقية 100 من اتفاقية الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية والصادرة في دور الانعقاد 34 في 6 حزيران / يونيو 1951 ، وبداية نفاذها في 23آيار / مايو 1953 في المادة الأولى بتعريف الأجر بأنه :" أ – يشمل يعتبر الأجر أو المرتب العادي ، الأساسي أو الأدنى وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصوره مباشره أو غير مباشرة ، نقداً أو عيناً مقابل استخدامه له ؛ ب- تشير عبارة "مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس ". انظر أكثر تفصيلاً الموقع الالكتروني www.dahsha.com

105 - انظر الداودي غالب ، مرجع سابق ، ص 51 الهامش 1 .

106 - أبو السعود رمضان ، مرجع سابق ، ص 388 وما بعدها .

لذلك يجب على الحكومات توفير فرص العمل للعمال وتشجيع الاستثمار الذي يدفع لتوفير فرص عمل ، وكذلك إنشاء المصانع وتوسيع المشاريع العامة التي تؤدي لاستيعاب طاقات العمال المتدربين علمياَ لمواجهة التطور التقني في الأعمال المختلفة ، وبالتالي على الدولة أن تكفل الأجر المناسب لكل عامل ، وعليها أيضاَ كفالة من لم يجد عمل مناسب يوفر سبل العيش الإنساني الكريم . كذلك توفير المعاش التعاقدي الذي يسد الاحتياجات الإنسانية لمن كان عاجزاَ عن العمل والشيخوخة والمرض واحتياجات أسرة العامل عند الوفاة ، وذلك ضماناَ لمستوى من العيش المناسب بين أفراد المجتمع .

لذا نجد أن للأجر أهمية من الناحية الإنسانية يكفلها الله ورسوله ويجب أن تكفلها القوانين الوضعية ، وهذا ما دفع كثير من التشريعات الدولية ومنها الأردن والكويت إلى إصدار قوانين الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية في حالة التقاعد والعجز والمرض والوفاة ، وسنتناوله لاحقاَ بنوع من التفصيل .

ثالثاَ: الطابع الاجتماعي للأجر .

يلاحظ بأن للأجر أهمية اجتماعية واقتصادية بالنسبة للعامل ، وأيضاَ لمن يعيلهم . فتعتبر الأسرة أن الأجر الذي يتقاضاه معيلهم العامل هو المصدر الوحيد الذي تعتمد علية في معيشتها وبالتالي تعتمد عليه في معيشتها وذلك لسد الحاجة للشعور بالأمن الاجتماعي .

والسبب في أهمية هذا الطابع هو أن قانون العمل يشمل جانباَ كبيراَ من قطاع المجتمع 0 حيث تبدو هذه الأهمية واضحة فيما يضمنه قواعد قانون العمل من حماية الأجر وساعات العمل وأيام الراحة والإجازات السنوية والمرضية والتأمين ضد إصابات العمل وانعكاسها القوي على حياتهم الفردية والعائلية .

فالأمن الاجتماعي يتطلب حماية قانونية كتلك المقررة لحماية الأجور. حتى يشعر أفراد المجتمع والطبقة العاملة بها بأنهم تحت الحماية القانونية التي تفرضها قوانين الدولة لحماية حقوقهم ، وهذا ما ذكره الفقيه (فولتير) في قوله أنه : " أنا على استعداد دائم للذهاب إلى أي مكان آخر بحثاَ ، لا عن الراحة ، بل عن الأمان ، فالتمييز دقيق ، ولكن صوابي ، فالراحة هي حالة جسديه ، بينما الأمان هو حاله نفسيه تتيح وحدها للفرد أن يتحرر من الارتياب بالغد ".[107]

مما لاشك فيه أنه لابدَ لحماية طبقة العمال من توفير السلامة والصحة في أماكن العمل والبيئة المحيطة بهم ، كذلك توفير فرص التأهيل المهني المناسبة ، وكفالة تأمين يومهم ومستقبلهم ، وأثره الهام في تحقيق التكامل بين أفراد المجتمع في مواجهة الفقر والتخلف بسبب النمو والتطور الاقتصادي والاجتماعي . من جهة أخرى ، فإن فكرة سن قوانين الضمان الاجتماعي لتحقيق الرخاء لأفراد المجتمع وحماية لهم في الشيخوخة والعجز والمرض والموت . ما هو إلا هدف سامٍ تعمل القوانين على تحقيقه .

هذا ما ذكره الفقيه (ماكنزي كنج) في قوله أنه: " لا سبيل إلى تحقيق عصر تسوده الحرية إلا عندما يصبح الضمان الاجتماعي ورخاء الإنسان الشغل الشاغل لجميع الناس والدول " . [108]

---

[107] - السيد عمران السيد محمد.(1998) ، الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي ، الكويت ، وحدة التأليف والترجمه والنشر بجامعة الكويت ، ص 5 ، نقلاً : عن أندريه جينتج ، الضمان الاجتماعي مع قانون الضمان الاجتماعي اللبناني ، ترجمة نبيه صقر ، مجموعة زدني علماً ، بيروت – لبنان

[108] - عبارة منقولة من كتاب " برنامج الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية " تأليف تشارلز شوتلاند ، ترجمة كامل إبراهيم . الناشر ، مطبعة المعرفة ، ميدان لاظوغلي ، القاهرة ، مصر . [ما كنزي كنج هو سياسي كندي لامع حيث كان من ضمن (حزب الأحرار) بعد الحرب العالمية الثانية وهو من الأحزاب الليبرالية وقاد ماكنزي هذا الحزب في كندا من 1911 وحتى 1957 من أجل السيطرة على القوى الكبرى في كندا والهدف بناء مجتمع متميز وتوفير كافة متطلبات الحاجة الاجتماعية والاقتصادية للعمال وأبناء المجتمع على السواء .] انظر أكثر تفصيلاً الموقع الالكتروني ***www.book.goagle.com*** ، وأيضاً ، ***www.lahaonline.com*** 0

فلم يكتف المشرع بهذا القدر من التدخل القانوني من أجل حماية الطابع الاجتماعي للأجر ، وإنما قام المشرع الكويتي بالعديد من التعديلات ومنح كثير من الزيادات الاجتماعية للزوجة وللأبناء في سبيل مواجهة موجة الغلاء المعيشي المتعاقبة . فقرر في القرار رقم 1 لسنة 2001 زيادة في علاوة الأبناء الخاصة بقانون التأمينات الاجتماعية بأن يمنح المتقاعد والمستحقين من معاش المتوفى علاوة أولاد حتى الابن الخامس بواقع (50 دينار) عن كل ولد ، كذلك تم منح زيادة للمعاشات التقاعدية بواقع (50 دينار) عبارة عن علاوة غلاء معيشة وكذلك تم منح نفس هذه الزيادة للموظفين في القطاعين الحكومي والأهلي . ومن ثم تم تعديل هذا القرار السابق بقرار رقم 5 لسنة 2005 بأن يتم منح الزيادة عن الأولاد حتى الابن السابع بواقع (50 دينار) وأيضاً منح زيادة للمتقاعدين بواقع (20دينار) تضاف للمعاش كل 3 سنوات ، وذلك لمواجهة التطور الاقتصادي السريع في العالم وتحقيق الأمن الاجتماعي بين أفراد المجتمع .

كذلك قام المشرع الكويتي بحماية الأجر للكويتيين العاملين في القطاع الأهلي ، من خلال إضافة علاوة الزوجية والأولاد من ضمن عناصر الراتب الأساسي ، حيث كان العمل القديم رقم (38) لسنة 64 وقبل صدور القانون رقم (19) لسنة 2000 . لا يتقاضى الكويتيون العاملون بالقطاع الخاص أي علاوة اجتماعية عن الزوجة أو الأبناء إلا أنه بصدور هذا القانون ولتشجيع العمالة الوطنية في العمل بالقطاع الخاص وتخفيف العبء من التوجه للعمل بالقطاع الحكومي . وهذا ما دفع المشرع الكويتي لإصدار هذا القانون رقم (19) لسنة 2000. لذا عند تعديل قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 لم يغفل المشرع عن ذكر ذلك عنده تعريف الأجر في المادة 55 فيما يتعلق بالأجور . على العكس من ذلك فإننا لا نجد مثل هذا التفصيل في التشريعات الأردنية . إذن يتبن بأن للأجر أهمية

اجتماعية يجب الحرص عليها وحمايتها قانونياً لتحقيق الأمن الاجتماعي في المجتمع من أجل المحافظة على أمن المجتمع في حالة لو زاد عدد العاطلين عن العمل مما يؤدي لتفشي الجريمة . [109]

المبحث الثاني

صور الأجر وطرق تحديده

إذا نظرنا إلى الأجر باعتباره العنصر الثاني والأساسي في عقد العمل ، نجد أن هذا العنصر يختلف باختلاف نوع العمل ، وهو يختلف بصورة عدة من صاحب عمل لآخر وأيضاَ فأن الأجر قد يكون بعدة أشكال ، فقد يكون الأجر نقدياً أو عيناً وللأجر عدة ملحقات تابعه له . قد تنص عليها بعض التشريعات وقد لا ينص عليها ، وإنما يتعارف العرف على دفعها وهي مختلفة من تشريعات لأخرى . كذلك تختلف طريقة تحديد الأجر حسب نوع الاتفاق المبرم مابين صاحب العمل والعامل ، لذلك سنتناول هذا الأمر على مطلبين :

المطلب الأول : صور الأجر وملحقاته .

المطلب الثاني : طرق تحديد الأجر .

109 - انظر أكثر تفصيلاً قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي76/61 ،الموقع الالكتروني الرسمي www.pifss.jov.kw.com وقانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010، قانون دعم العمالة الوطنية رقم 19 لسنة 2000 المادة 3 والتي تنص على أنه : " تؤدي الحكومة للمواطنين أصحاب المهن والحرف ولمن يعملون في جميع الجهات علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد وتجدد هذه القرارات قيمة كل العلاوتين المذكورتين وشروط استحقاقها والمهن والحرف والأعمال والجهات التي تنطبق عليها التي تستمر الحكومة خلالها في تأديتها على أن تكون علاوة الأولاد خمسين دينار عن كل ولد وحتى الولد السابع . وذلك كله مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة في الجهات الحكومية قبل صدور هذا القانون نسبة إلى ما يستحقون من علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد أنظر الموقع الالكتروني www.gcc.legal.com

المطلب الأول

صور الأجر وملحقاته

سيقسم هذا المطلب إلى فرعين الأول صور الأجر ومفهومه ، والثاني ملحقات الأجر وما يعتبر من هؤلاء كعنصر من عناصر الأجر ومن لا يعتبر كذلك وفقاَ لما يلي .

الفرع الأول : صور ومفهوم الأجر

جاء مفهوم الأجر في قانون العمل الأردني المعدل بسنة 2007 ، ليكون شاملاَ فيدخل في مفهومه كل ما يستحقه العامل من عمله بالاضافه لأي استحقاقات أخرى أياَ كان نوعها . فإنها مستحقة للعامل بموجب نص القانون أو الاتفاق بعقد العمل أو بموجب اللوائح الداخلية للمؤسسة أو ما تم التعارف عليه بدفعها . ويستثنى من ذلك أجور العمل الإضافي .[110]

غير أن تحديد مفهوم الأجر في التطبيق العملي أثار إشكالات تمت معالجتها وحسمها من قبل محكمة التمييز الأردنية ، وكذلك من قبل الديوان الخاص بتفسير القوانين .[111]

وقد نص المشرع الكويتي أيضاَ في قانونه رقم 6 لسنة 2010 في المادة 55 المتعلقة بتعريف الأجر بمفهوم واسع .

أولاَ : الأجر النقدي .

استقر اجتهاد محكمة التمييز الأردنية في ضوء قانون العمل على أن : " أجر العامل يتناول الأجر المسمى مضافاَ إليه أي استحقاق أو علاوة تدفع بصورة دائمة مهما كان نوعها باستثناء أجور العمل

---

110 - أبو شنب، أحمد ، مرجع سابق ، ص 203 وما بعدها .

111 - كتاب معالي وزير العمل رئيس مجلس إدارة المؤسسه العامه للضمان الإجتماعي رقم 10864/2/140 بتاريخ 2002/10/15، نقلاً العتوم ، منصور ابراهيم ، مرجع سابق ، ص 110 .الهامش 46.

الإضافي فاعتماد محكمة الاستئناف على ذلك واحتسابها جميع العلاوات التي كان يتقاضاها المدعي لاحتساب راتبه يكون صحيحاً ومتفقاً بأحكام القانون ". [112]

أولاً : المزايا والاستحقاقات التي اعتبرتها محكمة التمييزالأردنية جزءاً من الأجر .

" العمولات التي تدفع للعاملين في المجال التجاري لقاء ما يبيعونه من مـواد أو للـصفقات التـي يتوسطون بها أو يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل جهـودهم فـي عقـد الصفقات ، بد ل السكن النقدي أو العيني ، المكافأة المرتبطه بأرباح وتحقيق الأهداف للمنشأت في خططها السنوية ، حصة العامل من بالأرباح إذ نص عليها العقد ، بدل أيام الجمع والعطل الرسمية ، تخصيص سيارة للعامل من صاحب العمل لتأمين نقله عوضاً عن منحه بدل انتقال نقدي إذا نص عليه في العقد يدخل في مفهوم الأجر ".[113]

وتطبيقاً لأحكام المادة 123/ 1 من الدستور فإن ما فسرته المحاكم في البنود المتقدمة يخرج عـن صلاحية الديوان الخاص بتفسير القوانين ولا يملك تفسيره .[114]

ثانياً : المزايا والاستحقاقات التي اعتبرها الديوان الخاص بتفسير القوانين جزءاً من الأجر .

لقد قرر الديوان على هذه المزايا والاستحقاقات باعتبارها جزءاً من الأجر إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها وهي كالتالي :

" الراتب أو الأجر الأساسي المعين في العقد ، المبالغ التي أجازت تعليمات صاحب العمل اعتبارها جزءاً من أجر العامل ، العلاوة الفنية وعلاوة الاختصاص والمسؤولية ، بدل علاوة التحضير ، بدل التحميل والتنزيل ، بدل المناوبة ، بدل علاوة الموقع (الميدان) ، بدل العمل الخطر ،بـدل الخدمـة للعاملين في الفنادق ، بدل النقلات للعاملين في شركات النقل والباطون ، العلاوة الأساسية ، علاوة

112 - قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية في القضية رقم 101/ 1999 بتاريخ 99/9/8 منشورات عداله .
113 - العتوم ، منصور ابراهيم ، المرجع السابق ، ص110 هامش 47، 48 ،49 ،51،50، 51، 52.
114 - القرار الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم 5 لسنة 2003 منشور في عدد الجريده الرسمية 4605 بتاريخ 2003/6/16 نقلاً عن العتوم ، منصور ابراهيم ، المرجع السابق ، ص 110 .

أمناء الصناديق ، علاوة العاملين بالطيران (بدل ساعات طيران) ، علاوة الحفر الخاص بالعاملين في قسم حفر الآبار ، المكافآت الشهرية أو السنوية التي يقصد بها إدخال نوع من التغيير على الأجر بحسب نوع العمل أو توفر صفة العامل كإلمامه بلغة أجنبية أو حصوله على مؤهل علمي أو جزء مما يحققه من نتائج تعود بالنفع على المنشأة وحسن سير العمل ، بدل الطعام النقدي ." [115]

كما قضت محكمة التمييز الكويتية بأن : " الأجر الذي يحسب على أساسه المقابل النقدي بإجازة العامل هو الأجر الأساسي الثابت الذي يتقاضاه العامل مقابل ما يؤديه من عمل وهذا العمل هو الذي يأخذ العامل في حالة قيامه بالإجازة مقابل كأنه أداه ". [116]. وهذا الاجتهاد جاء وفقاً واستناداً لنص قانون العمل رقم (38) لسنة 1964 ، أما قراراتها والمستندة لقانون العمل الجديد رقم (6) لسنة 2010 .حيث لم يتم صدور أي قرار تمييزي فيه حتى تاريخه لحداثة القانون.

هذا فيما يتعلق بالأجر النقدي والذي يحصل عليه العامل بشكل نقد مال من صاحب العمل . ولكن هنالك صور أخرى يتقاضى بها العامل أجره بالأجر العيني .

ثانياَ : الأجر العيني .

جاء في نص المادة (810/ 1) من القانون المدني الأردني بأنه : " أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت ." [117]

فتدل كلمة منفعة في أي صورة كانت بأنه قد يؤدى الأجر بصورة مزايا عينية وليس كبدل نقدي . فهذه المزايا العينية يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل ، ففي بعض الأحيان يتفق صاحب العمل مع العامل بأن تكون المزايا العينية (المقابل العيني) من ضمن قيمة الأجر إذا قام بتوفيرها صاحب العمل للعمال ، ومثل هذه المزايا العينية حصول العامل على المأكل

---

[115] - العتوم ، منصور ابراهيم ، مرجع سابق ، ص 111.
116 - قرار محكمة التمييز الكويتيه (عمالي) رقم 1997/84 ، بجلسة 98/1/5 (حكم غير منشور).
117 - انظر القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 .

والملبس أو حصوله على توفير فرص العلاج في المستشفيات في حالة المرض أما له أو لأسرته .[118]

إذن السؤال الذي يطرح نفسه ما هي شروط اعتبار المزايا العينية أجراً ، ومتى تخرج هذه المزايا عن نطاق الأجر رغم تطلبها للعامل بسبب عمله الذي سيؤديه ؟

اتجه الفقه بأنه تعتبر المزايا العينية التي تصرف للعامل باعتبارها أنها مقابلاً للعمل وليست أداة من أدوات العمل . وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري في قوله بأنه : " دون أن يستلزمها مقتضيات العمل ". حيث اتجه القضاء المصري باعتبار الميزة العينية أداة من أدوات العمل ليس فقط في الحالات التي تكون لازمة لإنجازه ، وإنما الغرض منها يكون لتمكين العامل من أداء عمله على أكمل وجه ، فالامتيازات العينية هي " كل منحه تعطى للعامل علاوة على الأجر ، وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقرره في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل أو جرى العرف بمنحها ".[119]

ومن حيث الإجابة على الشطر الثاني من السؤال ، بخروج بعض المزايا العينية عن نطاق الأجر أو أنها تعتبر أداة من أدوات العمل وليست مقابلاً كأجر لأداء العامل للعمل المطلوب منه ، كأن تكون الملابس المصروفة للعامل يقصد بها بضرورة ظهور العامل بالمظهر اللائق أمام العملاء ، أو أن تصرف هذه الملابس بغرض توحيد الزي الرسمي بين العمال الذين يعملون بالمنشأ أو التي تتطلبها طبيعة العمل .[120] وأيضاً إذا تم صرف هذه الملابس لتوفير الوقاية من مخاطر العمل إذا كان أداء العمل يتطلب نوعاً خاصاً من الملابس ، مثل

---

118 - زهران، محمد همام ، مرجع سابق ، ص 474 وما بعدها .
119 - العطار، عبد الناصر ، مرجع سابق ، ص175 ، زهران همام ، المرجع السابق ، ص475 ، اليعقوب بدر، مرجع سابق ص21.
120 - من التطبيقات العملية على ذلك هو ما يعطى لعمال النظافة أو السفرجية في الفنادق أو موظفين الاستقبال أو عمال المطاعم فهؤلاء العمال متصلين بالعملاء أو الزبائن فإن صاحب العمل غير ملزم بصرف ملابس لهم . وكذلك المثال على ذلك الطيارين والمضيفين ....الخ .

الملابس المصروفة للعمال العاملين في حفر الآبار البترولية أو الحرفيين أو الأطباء والممرضين ....الخ .

كذلك لا يعتبر بحكم الأجر العيني إذا كانت وظيفة العامل تقتضي لقيامه بعمله مثلاَ توفير صاحب العمل غرفة للحارس أو البواب عند مدخل المنشأ أو المنزل لقيام هذا العامل بمهمة الأمن والسلامة والمحافظة على هذا البناء . لذلك هنالك صور وتطبيقات مختلفة للأجر العيني تتغير بتغير نوع العمل المطلوب من العالم القيام به ، وعليه هنالك بدلات وعلاوات نص عليها المشرع الكويتي والأردني تدخل من ضمن عناصر الأجر وهي ملحقات الأجر ، أو قد تعارف منحها للعامل كالمكافأة وهذا ما سنتعرض له فيما يلي .

الفرع الثاني : ملحقات الأجر

أولا: العلاوة .(L'allocation)

" هي زيادة على أجر العامل تعطى له لاعتبار خاص به ، كأقدميته في العمل كالعلاوة الدورية ،أو ارتفاع تكاليف معيشته أو زيادة أعبائه العائلية مثل العلاوة الاجتماعية أو علاوة الأولاد." [121]

فنجد أن المشرع الكويتي نص على العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد كما ذكرنا سابقا للكويتيين العاملين في القطاع الأهلي والنفطي بموجب قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 في المادة (55) والتي جاء في الفقرة الثانية منها بعدم الإخلال بنصوص العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد الواردة في القانون رقم (19) لسنة 2000 ، حيث يلزم المشرع الكويتي بمنح هؤلاء العمال هذه

---

[121] - عبد الرضا، عبد الرسول ، المرجع السابق ، ص192. ، تم الغاء المادة 28 من قانون العمل الكويتي القديم رقم 38 لسنة 64 بالمادة 55 من قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة2010 بإضافة العلاوة الاجتماعية الأولاد من ضمن عناصر الأجر للعمال الكويتيين العاملين الأهلي والنفطي بموجب القانون19 لسنة2000.

العلاوة ، وبالتالي هي تعتبر مضافة إلى الراتب الأساسي وجزءاً من الأجر الذي يتقاضاه العامل من أجل دعم العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص .

تحقيقاً لمبدأ المساواة ما بين العاملين في القطاع الحكومي والعاملين في القطاعين الأهلي والنفطي ،وأيضاً من الدول العربية التي تفرض على أصحاب العمل صرف علاوات غلاء معيشة أو علاوات عائلية وذلك في كل من التشريعات المصرية واللبنانية .

إلا أن هذا الإلزام لا نجده في القانون الأردني . أما فيما لو قام صاحب العمل بصرف هذه العلاوة فإنها تعتبر جزءاً من الأجر بشرط صرفها بصورة دائمة . أما في حالة لو صرفت علاوةُ أو هدية في عيد الفطر أو عيد الأضحى على سبيل المثال أو حتى العيد الوطني فإنها لا تدخل من ضمن عناصر الأجر الذي يتطلب الحماية .باعتبار أن صرفها كان لمرة واحده وبمناسبة معينة فإنها تأخذ طابع الهبة . [122]

ثانياً : الهبة . (Le pourboire).

هي ما يحصل عليه العامل من الزبائن أو العملاء إكراماً له على خدمته لهم ،أو ما يطلق عليه في اللغة العامية (البقشيش) . فنجد أن المشرع الأردني نص في المادة (811) من القانون المدني على أنه : " تدخل فيأجر العامل وتعتبر جزءاً منه العمولات والنسب المئوية والمنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها وتحتسب عند تسوية حقوقه أو توقيع الحجز عليها " [123]

---

122 - أبو شنب أحمد ، المرجع السابق ، ص 208

123 - انظر حسن، عاطف ، المرجع السابق ، ص136 . وأبو شنب أحمد ، المرجع السابق ، ص209 . العطار عبد الناصرص189.

" كذلك ذهب الديوان الخاص بتفسير القوانين إلى أن الإكراميات أو الوهبة (البقشيش) وهي ما يحصل عليه عمال بعض المنشآت من العملاء من مبالغ نقدية لقاء قيامهم بخدمتهم وتكون مباشرة أو عن طريق صاحب العمل ." [124]

إذن لا تعد الوهبه في الأصل أجراَ ولا جزءاً من الأجر ، ولكن بانتشارها بين الناس وتعارفوا على دفعها أصبح بعض أصحاب الأعمال يحتسبها من ضمن عناصر الأجر المستحق للعامل . مع العلم بأنه حتى يتم اعتبارها جزءاً من الأجر فلابد من توافر شرطين هما :

1- أن تكون لها قواعد تسمح بضبطها أي معرفة المقدار أو النسبة المئوية المستحقة لكل عامل من تجميعها في صندوق مشترك يقوم صاحب العمل بتوزيعها على العمال بنفسه أو تحت إشرافه.

2- أن يجري العرف بدفعها للعمال ، بمعنى أن يعتاد العملاء على دفع الهبة إلى العمال حتى لو لم يكن هنالك إلزام بدفعها .

أنه بتوافر هذين الشرطين يمكن اعتبار الوهبه أجراَ أو جزءاً من الأجر ، ويضاف لها شرط آخر لدى بعض الفقهاء وهو أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور العمالية المقررة في كل تشريع .[125]

ثالثاً : المنحة .(Le sgratifications).

هو ما يطلق عليه بالمنح أو المكافآت ، فهي ما يقوم صاحب العمل بمنحه للعامل في أوقات معينة من السنة أو تقديراً ومكافأة على عمل مميز أداه العامل وتشجيعاَ له للاستمرار بالعمل . فالوصف القانوني لهذه المنح والمكافآت هي أنها تدخل ضمن عناصر الأجر وليس تحت باب التبرع والهبات . إذ قضت محكمة التمييز الكويتية بذلك بأن المنحة والمكافأة صوره من صور

124 -القرار رقم 5 لسنة 2003 الصدر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم 4605 بتاريخ 2003/6/16 ، نقلاً عن العتوم ، منصور ابراهيم ، مرجع سابق ص 113.
125 - عبد الرضا، عبد الرسول ، مرجع سابق ، ص 197 وما بعدها . العطار عبد الناصر ،مرجع سابق ، ص 190 .

الأجر برأيها على أنه : " لما كان من المقرر أن المنحة التي يعطيها صاحب العمل لعماله زيـــادة على أجورهم المتفق عليها في مناسبة من المناسبات أو أوقات معينه من السنة تعد من صور الأجر سواءً أكان مصدر الالتزام بها هو الاتفاق أم لائحة النظام الأساسي أم جريان العرف على منحهـــا وأنه إذا كان مصدر الالتزام بمنحها هو (العرف) فإنه يلزم لتحققه ركن مادي هو اعتياد صـــاحب العمل على منحها وركن معنوي هو اعتقاد العامل في إلزامها . وإذا ما تحقق هذان الركنان خرجت المنحة من نطاق التبرع إلى نطاق الإلزام والاعتياد يتحقق باجتماع شروط ثلاثـــة هـــي العمـــوم والاستمرار وثبات القيمة ، فيشترط أولاَ أن تكون المنحة عامة أي مقررة لجميع العاملين أو لطائفه منهم على أساس موضوعية مجرده لأعلى اعتبارات شخصية وغير مرتبطة بالأمانة أو الكفاءة في أداء العمل وغير متوقفة على ظروف العمل في المنشأ أو مرتبطة بنجاحها وما تحققه من أربـــاح فإذا ما ارتبطت بشيء من ذلك فقدت المنحة تكراراَ يؤكد دوامها واستقرارها ويبعد مظنـــة تركهـــا لتقدير رب العمل وهو ما يقتضي استمرار صرفها واطراده زمناَ كافياَ ، ويشترط أخيراَ أن تكـــون قيمة المنحة ثابتة ثبوتاَ يجعلها بمنأى عن الخضوع لتحكم صاحب العمل . وفضلاَ عن هذه الشروط والتي تكون الركن المادي في هذا العرف فإنه يلزم توافر ركن معنوي يتمثل في قيام الاعتقاد عند العامل في إلزام المنحة واعتبارها جزءاً من الأجر لما يحمله مسلك صاحب العمل من عموم المنحة واستمرارها وثبات قيمتها من معنى إلزام المنحة له ." [126]

126 - قرار رقم 14 /99 (عمالي) محكمة التمييز الكويتية بجلسة 99/11/8، وكذلك قرار رقم 40 لسنة 2005 (عمالي 20)جلسة 2006/9/18(احكام غير منشوره).

رابعاً : العمولة . (La commission).

هي مبلغ من المال يدفع للعامل نتيجة جهد بذله في إبرام صفقات لصالح صاحب العمـــل ، وعادةَ يتم تحديدها على أساس نسبة مئوية من قيمة المواد التي تم تسويقها من قبل العامل . أو قـــد تكون النسبة المئوية من جملة الإنتاج ، وتكون هذه الصورة مصدرها العقد أو العرف . فلا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتعديلها أو إلغائها أو تبديلها بأجر ثابت بإرادة صاحب العمل المنفردة .

قضت محكمة التمييز الكويتية في ذلك بقرارها على أنه : " لما كان ما تقدم وكانت المحكمة قد ندبت خبيراَ في الدعوى وكانت تطمئن إلى ما ورد بتقرير الخبير لسلامة الأسس التي بني علية وسلامة أسبابة ومن ثم تأخذ به ركيزة لقضائها دون الحاجة إلى إعادة الدعوى لإدارة الخبراء لبحث اعتراضات المدعي عليها إذ إن أوراق الدعوى ومستنداتها ومن ضمنها تقرير الخبير المودع كافية لتكوين عقيدة المحكمة ومن ثم فإنها تأخذ بالنتيجة التي انتهى إليها الخبير والتـــي خلــصت إلـــى استحقاق المدعي للعمولات عن العقود التي أبرمها وبدل السفر وبدل تذكرة ســـفر وبـــدل تأمينـــه وعائلته وبدل رصيد الإجازات ومكافأة نهاية الخدمة ومن ثم فإن المحكمة تلـــزم المـــدعي عليهـــا (الشركة) بأداء المبلغ للمدعي (العامل) ." [127]

فنجد أن محكمة التمييز الكويتية قد عدُ العمولة عن العقود التي يبرمها العامل هي إحـــدى عناصر الأجر وهذا ما أكدته المادة (55) من قانون العمل (6) لسنة 2010 . وهذا ما جـــاء بـــه المشرع معدلاَ لما ذهبت إلية محكمة التمييز في الطعن رقم (53/ 86 جلسة 86/12/29) والـــذي استند للقانون القديم رقم (38) لسنة 64 والذي قضت به بأنه :" من المقرر أن العمولة التي يصرفها صاحب العمل للعامل علاوة على أجره الأصلي الثابت (ليست) من ملحقات الأجر التي لها صـــفة

127 - قرار رقم 90/ 95 مدني – جلسة 96/11/4 . والمستند علية في القضية المرفوعة لدى المحكمة الكلية (عمالي) بالقضية رقم 2005/339 عمالي كلي فروانية /1 بجلسة 6/ 1/ 2007 .(غير منشور)

الثبات والاستقرار .إذ ترتبط وجوداَ وعدماَ مع ما يبرمه العامل من صفقات لحساب صاحب العمل .[128]

أما المشرَع الأردني في تعريفه للأجر في المادة (2) من القانون (8) لسنة 96 وتعديلاته اللاحقة فقد جاء بشكل عام حيث نص بأنه :".... مضافاَ للأجر سائر الاستحقاقات الأخرى أياَ كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها ....الخ".

فجاء النص شاملاَ وأعم في إدخال الاستحقاقات الأخرى وبالتالي إذا كان القانون أو نص الاتفاق أو اللوائح الداخلية أو العرف يعتبر العمولة ضمن الأجر فإنها تكون كذلك أما إذا تم الاتفاق على أنها غير ذلك ولا تدخل من ضمن عناصر الأجر فلا يتصور اعتبارها أجراَ ." [129]

خامساَ : البدل (L' indemnité) .

عرف جانب من الفقه البدل هو ما يقدمها صاحب العمل بشكل دوري ومستمر للعامل سواءَ على شكل بدل سكن أو طعام أو كساء للعامل ، وذلك تهيئة للعامل للقيام بالعمل المطلوب منه والمتفق علية مثل البواب والحارس أو إذا كان العمل في مناطق بعيده عن العمران والتي يتطلب توفير سكن لهم أو صرف بدل في مناطق عن خطر الطريق ....الخ [130]

أما ما قضت به محكمة النقض المصرية بتعريف البدل بأنه: " ما يعطى للعامل عوضاَ له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذه لعملة ، وه على هذا الوضع لا يعتبر جزءا من الأجر ولا يتبعه

128 - عبد الرضا، عبد الرسول ، مرجع سابق ، ص 194 .
129 - أبو شنب أحمد ، المرجع السابق ، 210 . القانون الأردني رقم 8 لسنة 69 وتعديلاته ، مصطفى فراج ، ص 9 .
130 - Lyon- caen (G) droit du travail. Le salsireK 2eme eeditNo.240,P.303-304,.no. -480,p481.

في حكمه ، وإما أن يعطى له لقاء طاقه يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله ، فيعتبر جزءاَ من الأجر مرهوناَ بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها ." [131]

فنجد أن المشرع الأردني سار على هذا النهج في المادة (824) من القانون المدني بأن نفقات كسوة العامل أو طعامه جزءاَ من أجر العامل يلتزم بها صاحب العمل أو إذا جرى العرف بها سواءَ تم اشتراطها بالعقد أم لا ، وأيضاَ هذا ما أخذ به المشرع الكويتي في قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 . أما البدلات التي لا يعتبرها قضاء محكمة التمييز الأردنية ولم يدخله من عناصر الأجر هي " بدل الاشتراك في صندوق الادخار ، بدل العلاج (التأمين الصحي) ، بدل استخدام الهاتف الخلوي ، بدل التأمين على الحياة ، مكافأة مقرر اللجان وأمناء سر مجال الإدارة ." [132]

أما ما نجده من وجهة النظر أنه إذا أخذت هذه البدلات صفة الدوام والانتظام في دفعها وكانت ضمن شروط معينه وفقاَ للنظام الداخلي للمؤسسة أو بالاتفاق عليها بالعقد . فإنها تعتبر جزءاً من الأجر الذي يتطلب الحماية القانونية إذا امتنع صاحب العمل عن دفعها بشرط أن يكون هذا الصرف بمناسبة العمل أما كانت غير ذلك فلا يمكن تصور أن تكون جزءاً من الأجر كأن يمنحها صاحب العمل بصورة غير منتظمة وليست بصورة دائمة فينتفي معها وصف البدل الذي يدخل ضمن عناصر الأجر وتكون له صفة الهبة أو التبرع من صاحب العمل .

131 - نقض مدني 79/6/17 مجموعة أحكام النقض ، السنة 30ق ، ص665 رقم 309 ، نقلاً من حسن عاطف ، المرجع السابق . ص129.
132 - العتوم ، منصور ابراهيم ، مرجع سابق ، ص 112، هامش 54- 55-56-57-58.

سادساَ : حصة من الأرباح (Partici Pation aux benefices) .

الأصل أن صاحب العمل غير ملتزم بأن يعطي للعامل نصيباً من أرباح المنشأ إلا باتفاق فيما بينهم أو بالنص عليها وغالباً في قانون الشركات ينص على ذلك . [133] ، وأيضاً ما نص علية المشرع الأردني في المادة (811) من القانون المدني الأردني .

في نفس هذا الاتجاه ، قضت محكمة التمييز الكويتية بأنه : " من المقرر في قضاء هذه المحكمة – أنه يجوز تحديد أجر العامل بنسبة مئوية من صافي الربح ." [134]

إلا أن محكمة النقض الفرنسية سارت على عكس ذلك الاتجاه الذي أخذت به محكمة التمييز الكويتية والمشرع الأردني . إذ قرر القضاء الفرنسي بأنه : " عدم وجود عقد عمل عندما يتفق الطرفان على استغلال مال التجارة بحيث يتحمل المتعاقدان الربح والخسارة." [135]

إذن قد يتفق العامل وصاحب العمل صراحةً في عقد العمل على إعطاء العامل نسبة معينة من الأرباح التي يحققها المشروع ، أو بأن يكون له أجراً أساسياً ثابتاً يضاف إليه حصة معينه من أرباح المنشأ . وهذا الأمر يدفع العامل إلى زيادة إنتاجيته ، وكذلك فإنه لا يحول عقد العمل إلى عقد شركة ما دام العامل يخضع لرقابة وإدارة وإشراف صاحب العمل ، وقيام علاقة التبعية القانونية بينهما .[136]

---

133 - هو ما نصت عليه المادة 1/41 من القانون رقم 159 لسنة 1981 بإصدار قانون المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة من أنه : " ويكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح التي يتقرر توزيعها تحدده الجمعية العامة بناءَ على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن 10% من هذه الأرباح ولا يزيد على مجموع الأجور السنوية للعاملين بالشركة ."

134 - قراررقم 2002/136 عمالي ، بجلسة 2004/3/29 ، مجلة القضاء والقانون ، السنة 32 ، الجزء الأول ، ص421، رقم 80.

135 - " Un contrat de travail est exclu lorsque deux personnes exploitent en commun un fonds de commerce don't elles sont coprietaires et que toutes deux participant aux benefices et aux pertes". Cass .soc.26 fev.1969,J.C.P 1969 ,II , 15996 , G.H.C . نص القضية نقلاً انظر: حسن عاطف ، مرجع سابق ، ص133 .

136 - اليعقوب ، بدر ، مرجع سابق ، ص61

المطلب الثاني

طرق تحديد الأجر

يتم تحديد الأجر عامة وفقاَ للاتفاق المبرم بين المتعاقدين في عقد العمل . فإما يتحدد وفقـاً للزمن المتفق عليه ، أو يتحدد نتيجة إنتاجية العامل دون مراعاة للزمن الذي يستغرقه لإنجاز العمل المطلوب منه ، أو بالجمع بين هاتين الطريقتين معاً ،أو قد يتم تحديد الأجر وفقـاً لقـرار اللجنـة المختصة وعادةَ يقدر بأجر المثل ودون أن يكون الأجر أقل من الحد الأدنى للأجور المنـصوص عليها بالقانون إذا أغفل الطرفان الاتفاق عليها بالعقد .

الفرع الأول : تحديد الأجر باتفاق الطرفين (المتعاقدان)

يتم تحديد الأجور غالباً في عقد العمل الذي يجمع بين العامل وصـاحب العمـل آخـذين بالاعتبار الحد الأدنى من الأجور المقررة قانونياً ، ويمكن تحديد الأجر كما ذكرنا أجـراً أساسـياً ثابتاً أو بصوره المختلفة التي تدخل من ضمن عناصر الأجر ، ويجوز الاتفاق بين أطـراف عقـد العمل بأن يتم حساب الأجر بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر ....الخ . أو قد يتحدد الأجر بالقطعة أو يكون وفقاَ للطريحة وذلك نوضحه على النحو التالي :

أولاَ : حساب الأجر وفقاَ للزمن .

يقصد هنا أن يتم حساب الأجر على أساس وحدة زمنية معينة يقوم العامل خلالها بالعمـل دون النظر لكمية الإنتاج أو القدر الذي أنجزه من العمل خلال هذه الوحدة الزمنية ، حيـث نـص المشرع الكويتي في قانون العمل في المادة (56) " تؤدى الأجور في أحـد أيـام العمـل بالعملـة المتداولة مع مراعاة ما يلي : أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كـل شهر ، ب- العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين ولا يجوز تـأخير دفـع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق ".

وقد قضت محكمة التمييز الكويتية هذا الحكم بقولها ".... ويدل النص بوضوح على أن يوم الراحة الأسبوعية لا أجر عليه للعامل سواءَ كان ممن يتقاضون أجرهم بالشهر أو باليومية أو بالأسبوع ولا يلزم هذا النظر أن يوم الراحة لا يدخل ضمن أجر المدة شهراَ كان أو أسبوعاَ أو غيره على السواء ، ومن ثم فقد تعين استبعاد أيام الراحة التي تخلل فترة المحاسبة كلما أريد تحديد الأجر اليومي للعامل ومن ثم فإن تقدير الأجر اليومي لمن يتقاضون أجرهم بالشهر يكون بقسمة أجره الشهري على ستة وعشرين يوماً فقط لأنها وحدها التي يتقاضى عنها أجراً." [137] إذن لا يجوز تعديل الأجر المتفق علية أو النزول عنه إلا باتفاق وبعلم العامل بذلك .

ثانياَ : تحديد الأجر بالقطعة .

نجد بأن هذا المعيار يعتمد على حساب الأجر بحسب وحدة الإنتاج الذي يقوم العامل بإنتاجها ، فيتبعها زيادة أو نقصان بأجر العامل . ومثال على ذلك عندما يتفق صاحب العمل في المصنع مع العامل عل أن كل قطعة من الملابس التي يصنعها الأخير سيحصل على أجر لقاء ذلك . فهذا الأمر يدفع العامل لزيادة إنتاجيته حتى يزيد بذلك أجره تبعاَ لذلك .

لكن بعض الفقهاء ذهبوا إلى أن إنتاج العامل قد يكون بدافع الكم على حساب الجودة والنوع ، مما يؤدي إلى إنتاجية غير جيدة وكذلك يؤدي لإرهاق العمال والإضرار بصحتهم وهم يسعون إلى تحقيق الزيادة الأكبر في دخلهم . [138]

137 - انظر : حكم لمحكمة الاستئناف العليا دائرة التمييز ، جلسة 73/11/14 ، طعن بالتمييز رقم 16/ 73 تجاري ، من مجلة القضاء والقانون السنة الرابعة ، العدد 2 ، 1973 رقم 12 ص72 . وطعن رقم 19/ 73 تجاري 74/5/1 منشور في مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز في الفترة مابين 72/11/1 حتى 79/10/1 ، ص201 رقم 16.
- تنص المادة 62 من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 على أنه : " يراعى في حساب مستحقات العامل آخر أجر تقاضاه فإذا كان العامل ممن يتقاضون أجورهم بالقطعة تحدد أجره بمتوسط ما تقاضاه خلال أيام العمل الفعلية في الأشهر الثلاثة الأخيرة .....الخ "

[138] - الداودي غالب ، مرجع سابق ص145 .

مع ذلك كله نجد بأن هذا النوع من تحديد الأجر يجب أن يحصل العامل فيه علـــى الحـــد الأدنى للأجر حتى إذا لم يصل إنتاجيته إلى ما يعادل هذا الأجر . وذلك لأن النـــصوص القانونيـــة المتعلقة بالحد الأدنى للأجور لا تؤدي إلى التمييز بين العمال الذين يتقاضون أجرهم نقداَ عن الذين يتقاضونه بحسب الإنتاجية أو حتى بالطريحة . فمبدأ المساواة في تحديد الأجور تتفق عليها غالبية التشريعات والمواثيق الدولية حماية للعمال . [139]

ثالثاَ : حساب الأجر بالطريحة .

تقوم هذه الطريقة في حساب الأجر بالأخذ بالطرقتين السابقتين معاَ . من خلال تحديد الأجر وفقاَ للمعيار الزمني ووجود إنتاج لعدد معين من الوحدات على سبيل المثال أنه كلما زادت إنتاجية العامل خلال المدة الزمنية المحددة بالعقد . أدى ذلك بالضرورة إلى زيادة أجره .أو أن يتم تحديـــد الأجر على أساس زمن أقصى لإنتاج عدد معين من الوحدات من خلال أنه كلما زاد إنتاج الوحدات المتفق عليها في زمن أقل من المتفق علية بالعقد حصل العامل على مقابل إضافي عما وفره مـــن الزمن .

لكن هذه الطريقة يؤخذ عليها بأنه قد تعرض العامل لعدم ثبات الأجر ، وقد يتأثر الإنتـــاج بتغير السن أو مدى القدرة على العمل . وهذه الطريقة أيضا تتيح لصاحب العمل التحكم في أجـــر العامل من خلال تحديده لسقف إنتاجي مرتفع كماَ وكيفاَ لاستحقاق الأجر بما يستنفذ جهـــد العامـــل .لذلك تذهب غالبية نقابات العمال إلى تفضيل طريقة الحساب الزمني للأجر لما يحققه مـــن ثبـــات لأجر العامل ولا يتأثر بتخفيض المشرع لعدد الساعات أو الانتاجيه المطلوبة منه ، وبالاضافه إلى

139 ـ انظر أكثر تفصيلا زهران همام ، مرجع سابق ، ص 528 ، حسن عاطف ، مرجع سابق ، ص77 وما بعدها .

أهمية الطابع الاجتماعي للأجر بالنسبة للعامل باعتباره مصدر الرزق الوحيد الذي يعتمـد ويجـب المحافظة على ثباته .[140]

الفرع الثاني : تحديد الأجر بواسطة اللجنة المختصة

لا يعد عدم تحديد أجر العامل في عقد العمل أن العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل أصبح مجانياً دون حصول العامل على مقابل للعمل الذي أداه . إذ لابد من توفر نية التبرع لدى العامـل عند تقديمه الخدمة لصاحب العمل .

فلو أغفل المتعاقدان الاتفاق على تحديد الأجر ، لا يؤدي ذلك إلى بطلان عقد العمل .فإنـه في هذه الحالة وهي عدم تحديد طريقة حساب الأجر ضمن بنود اتفاقية عقد العمل مـابين العامـل وصاحب العمل .

فإنه يتم الاستناد إلى نصوص القانون في ذلك والتي وضعت لحماية الطرف الضعيف فـي عقد العمل وهو العامل . أما لحسن نية العامل أو إغفالا منه عن تحديد الأجر في العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل وحماية له من ضياع جهوده في العمل الذي أداه ، وحتى لا يكون هذا الأمـر حجه لصاحب العمل في التقاعس عن دفع الأجر .

ذهب المشرع الأردني والكويتي لحماية الأجور وحقوق العمال عنـد وضـع التـشريعات المنظمة لقانون العمل . إذ نص المشرع الأردني في المادة (45) من قانون العمل رقم (8) لـسنة 96 م والتعديلات اللاحقة عليه بالقانون رقم (26) لسنة 2010 على أنه : " يحدد مقدار الأجر فـي العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه ، فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع إن وجد وإلا

---

[140] - زهران همام ، مرجع سابق ، ص528 ، العطار عبد الناصر ، مرجع سابق ، ص 170 – ص172.

قدر طبقاَ للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياَ على الأجر".

أما المشرع الكويتي نص على أجر المثل في المادة (55 /3) من قانون العمل بأنه : " إذا حدد أجر العامل بمقدار حصة من صافي الأرباح ولم تحقق المنشأة ربحاَ أو حققت ربحاً ضئيلاَ جداَ بحيث لا تتناسب حصة العامل مع العمل الذي قام به يجب تقدير أجره على أساس أجر المثل أو وفقاً لعرف المهنة أو لمقتضيات العدالة ." [141]

إذن من هذه النصوص نستنتج بأنه في حالة عدم الاتفاق على أجر في عقد العمل بين العامل وصاحب العمل أو أغفل تحديده لم يترك المشرع الكويتي مجالا لذلك فإن الأجر يتحدد وفقاَ لثلاثة معايير هي :

<u>المعيار الأول</u> : يتم تحديد الأجر وفقاَ لأجر المثل للعمال الذين يمارسون نفس العمل لدى صاحب العمل ، ويؤخذ بذلك المؤهلات والخبرة التي تحدد على ضوئها أجر العمال الذين سيتم القياس على أجورهم باعتبار أجر المثل .

<u>المعيار الثاني</u> : يتم تحديد الأجر وفقاَ لعرف المهنة في المؤسسة أو الجهة التي يؤدي فيها العامل عمله . إذ إن اللجنة تقوم بتحديد الأجر طبقاَ لما تم التعارف عليه وهو ما يعرف بالعرف المهني والمحلي . والسبب في ذلك أنه قد يكون لصاحب العمل أكثر من مؤسسه في مناطق أو دول مختلفة فإن الأجر غير المحدد يتم تحديده وفقاً للعرف المهني والمحلي للعمال في نفس العمل وفي نفس المنطقة أو البلد .

---

[141] - قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة2010 في شأن العمل بالقطاع الأهلي الباب الرابع / الأجور مادة 3/55.

المعيار الثالث : هو أنه يتم تحديد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة ، أي بمعنى أن تراعى اللجنة عند تحديدها للأجر ، أن يتم ذلك وفقاً لنوع العمل الذي يقوم بأدائه العامل ومـدى الجهـد المبـذول ، والخبرة ، والمؤهلات العلمية التي يحتاجها ومكان أداء العمل ، والأرباح التي يحققها صاحب العمل . فعلى اللجنة أن تسترشد بأحد المعيارين السابقين عند تقديرها لأجر العامل إذا لم يتم الاتفاق عليه في عقد العمل وبمراعاة أيضاً مبدأين مهمين وهما :

1- مبدأ تحديد الأجر أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور .

لم يعد تحديد الأجر في مختلف الدول مرهوناً بإرادة المتعاقدين بشكل مطلق ، فقـد تـدخل التشريع بوضع حد أدنى للأجور ، يكفل حياة إنسانية للعامل وأسرته ، بحيث يكون هذا الحـد محققاً للتوازن بين جهد العامل والمستوى المادي للأوضاع المعيشية .

وقد بدأ هذا التدخل التشريعي ، في الأردن ، بوضع قانون العمل وإصداره عام 1960 ، إذ نصت المادة (1/24) منه على أنه:" يجوز لمجلس الوزراء بناء اقتراح من وزير العمـل ،أن يعين الحد الأدنى للأجور التي تدفع للعمال في أية منطقة معينة إما تعييناً عاماً أو لأية حرفة أو قسم من حرفة ". كما نصت الفقرة السادسة من المادة ذاتها على أنه :" إذا صدر إعلان يتعلـق بالحد الأدنى للأجور لأية حرفة أو قسم فيها أو منطقة ، يترتب على صاحب العمل أن يدفع لكل عامل أجوراً لا تقل عن الحد الأدنى للأجور المعنية في ذلك الإعلان ، دون إجراء أي حـسم خلاف ما يجيزه هذا القانون ...." وكذلك جاء في بقية فقراتها كيفية تعيين الحد الأدنى للأجور بواسطة لجان تشكل لهذه الغاية .[142] حيث تقرر أن لايقل الحد الأدنى للأجور عن 150 دينار .

142 - العتوم ، منصور ابراهيم ، مرجع سابق ، ص 115.

فنجد أن المشرع الكويتي في قانون العمل رقم (38) لسنة 64 الملغى لم يتطرق في هذا القانون لمسألة الحد الأدنى للأجور في الباب السابع من هذا القانون وإنما ترك الأمر لتنظيمه وفقاً للعرف والعادات المتبعة في كل مهنه .

إلا أن المشرع تدارك هذا الأمر في القانون رقم (6) لسنة 2010 عندما نص في المادة (63) من الباب الرابع على أنه : "يجب على الوزير أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهنة والصناعات . مستهدياً في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد ، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات . "

فنرى من وجهة النظر بأن هذه الخطوة تحسب لصالح الشارع الكويتي في محاولته حماية الأجور العمالية بالنص على هذه المادة من ضمن نصوص قانون العمل وذلك حفاظاً على الأمن الاجتماعي للعمال ، ومنع محاولة أصحاب الأعمال لاستغلال مدى الحاجة الضرورية للعمال لتوفير فرص عمل مناسبة وبأجور مناسبة لسد الحاجة الاجتماعية من إعالة نفسه وأسرته .

2- مبدأ المساواة في الأجور .

يعد هذا المبدأ من المبادئ المهمة الذي يرتب التزام كبير على عاتق صاحب العمل بل تكفله أغلب الدساتير الدولية ، والتي تنادي بمبدأ المساواة وهذا الأمر يرتبط بالسياسة العامة للدولة فلا يجوز التفرقة مابين الجنس أو الجنسية . حيث يجب على صاحب العمل احترام العمالة التي لديه والمساواة فيما بينهم في المعاملة والأجر والحقوق من خلال المساواة في الأجر بين المرأة والرجل وهذا ما نصت علية المادة (26) على أنه : " تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا

كانت تقوم بنفس العمل ." [143] وهذا المبدأ تقره الاتفاقية الدولية لحماية الأجور العماليـــة وأيـــضاً مختلف التشريعات المقارنة . [144]

وكذلك أن تكون المساواة من حيث الجنسية ، فلا يجب التفرقة مابين عامل وطني وآخر أجنبي في الأجر . طالما أنهم يؤدون نفس العمل . إلا فيما يتعلق بخضوع العامل الــوطني لنظـــام خاص تكفله الدولة من حيث المزايا الصحية والاجتماعية كعلاوة الأولاد لمحاولة الدولـــة لزيـــادة النسل مثلاً . [145]

أيضاً هذا ما ذهبت إلية بنود معاهدة فرساي في المادة (8/427) على أنه : " ضمان معاملة اقتصادية عادلة للعمال الأجانب المقيمين بصورة قانونية في داخل كل دولة ." [146]

فمبدأ المساواة أيضا من المبادئ المهمة والتي تدفعها شريعتنا السمحاء للمحافظة عليهـــا . فعندما يحافظ أصحاب الأعمال على مبدأ المساواة في المعامل بين العمال لا يؤدي ذلـــك لإيقـــاع الكره والبغضاء بينهم ، مما يؤثر في نفسية العامل المتضرر وذلك بشعوره بعدم الأمان الاجتماعي الذي يعمل من أجله . هذا ما دفع المشرع الأردني والكويتي لفرض حماية قانونية للأجور .

143 - انظر نص المادة 26 من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة2010 من الباب الثاني والخاص في الاستخدام والتلمذة والتدريب المهني في الفصل الرابع المتعلق بتشغيل النساء . من المادة 22- 26 .

144 - تنص المادة (427/ 7) من معاهدة فرساي لمنظمة العمل الدولية على أنه : " ضمان المساواة بين أجور الرجال وأجور النساء في الأعمال المتكافئة في القيمة ."

145 - النكاس جمال ، مرجع سابق ، ص 131، 132.

146 - انظر الهامش 1 ، الداودي غالب ، مرجع سابق ، ص 51 .

الفصل الثالث

أوجه الحماية القانونية للأجور في ظل

القانون الأردني والكويتي

الفصل الثالث

أوجه الحماية القانونية للأجور في ظل القانون الأردني والكويتي

تمهيد :

نجد أن هناك التزامات عدة أساسية يفرضها قانون العمل في التشريعات العربية كافة بشكل عام والقوانين الأردنية والكويتية بشكل خاص على عاتق صاحب العمل، ومن أهم هذه الالتزامات بل الملزمة على صاحب العمل الالتزام بها وهي ضرورة (الوفاء بالأجر) باعتبار أن الأجــر هــو جوهر عقد العمل ويشكل عاملاً أساسياً في حياة العامل كما أشرنا إليه سالفاً في الفصول السابقة.

وسيتم تناول هذا الفصل على النحو التالي :

المبحث الأول : بيان مدى الحماية القانونية الذي يفرضها القانون الأردني والكويتي لحماية الأجور.

المبحث الثاني : مدى سلطة صاحب العمل في إيقاع الجزاءات التأديبية على العمال وأثر ذلك على حقوقهم وأهمها (الأجر).

المبحث الأول

بيان مدى الحماية القانونية

التي يفرضها القانون الأردني والكويتي لحماية الأجور

يعد الالتزام بأداء الأجر كما ذكرنا التزاماً جوهرياً على عاتق صاحب العمل، فلا يمثل الأجر للعامل مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل فحسب، وإنما يعد المورد الأساسي والوحيد لرزقه، لذلك اهتمت قوانين العمل المعاصرة اهتماماً كبيراً بموضوع الأجر، حيث إن الأجر فضلاً عن أنه التزام أساسي يقع على عاتق صاحب العمل. فإنه ركن من أركان عقد العمل لا قيام للعقد دونه.[(147)]

لذا تدخل كل من المشرع الأردني في قانون العمل المعدل رقم (26) لسنة 2010 والمشرع الكويتي في قانون العمل الجديد رقم (6) لسنة 2010، وتدخلهم هذا بهدف توفير الحماية القانونية لأجر العامل أما بفرضهم حداً أدنى للأجور وهذا ضمان لكفاية الأجر من أجل توفير قدر من المعيشة الإنسانية لتحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي للعامل هذا من جهة، ومن جهة أخرى تقرير كلا المشرعين قواعد قانونية تسهل للعامل الحصول على أجره وآلية تحديد كيفية قيام صاحب العمل بالوفاء بالأجر أو بفرضه ضمانات معينة لاستيفاء العامل لأجره، لذلك سينقسم هذا المطلب إلى مبحثين على النحو التالي :

المطلب الأول: التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجور للعمال.

المطلب الثاني : النظام القانوني للوفاء بالأجور.

---

147) كيره، حسن (1979)، أصول قانون العمل (عقد العمل)، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ط3، ص408.

المطلب الأول

أهمية الوفاء بالأجور للعمال من قبل صاحب العمل

يعد العمل والأجر والتبعية من العناصر الأساسية المكونة لعقد العمل كما ذكرنا سابقاً. باعتبار أن الأجر هو العنصر الأهم من حيث إلتزام صاحب العمل المفروضة عليه والذي يجب الوفاء به للعامل بمجرد إنجازه للعمل المطلوب منه ؛ لأن أساس تلك العلاقة والباعث عليها لدى العامل لما يمثله من أهمية لديه، لأنه لولا الأجر لما استطاع العامل أن يوفر لنفسه ولأسرته الحد الأدنى من أسباب الحياة.

فإذا نظرنا إلى الأجر من حيث مفهوم تكلفة الإنتاج نجد أنه يؤثر في أسعار السلع في السوق ، فأثره من الناحية الاقتصادية لا يقتصر على العامل فقط، بل يمتد أثره إلى صاحب العمل أيضاً إذ أن ارتفاع الأجور إضافة إلى أنه يعد من عناصر عقد العمل وأنه ركن مهم من أركانه وله أهمية خاصة، إذ يؤثر في تقدير إعانة غلاء المعيشة، والتعويض عن مهلة الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، وتعويض إصابات العمل ، وتأمين العجز والشيخوخة، والتأمين الصحي.[148]

الفرع الأول : مفهوم الحماية القانونية للأجر

وبيان التدخل الدستوري والتدخل الدولي لحماية الأجور عرف بأن الإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه، فنجده كثيراً ما يتعامل مع غيره من أجل قضاء حوائجه والحصول على المال الذي يسد به حاجته اليومية من مأكل وملبس ومسكن وغيرها من الأمور الاستهلاكية التي تتطلبها تلك الحاجة. فنجد بأن هذه التعاملات اليومية قد تتعارض مع المجتمع بشكل عام، وقد تتعارض مع المصلحة الخاصة لبعض أفراد المجتمع، وبالتالي يترتب على ذلك إلى ظهور العديد من الصراعات

---

148 – اللصاصمه ، عبدالعزيز (1999)، التعريف بالأجر وطرق حمايته، مجلة الحقوق، العدد الأول ، مارس /99، الكويت ، ص57.

والنزاعات التي لو لم ينظمها المشرع في قانون خاص ليبين الأسس التي يجب على الفرد أن يحافظ عليها في تعاملاته اليومية في الحياة العملية.

فالحاجة لوجود قواعد عامة تنظم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل أدى بالضرورة إلى وضع الأسس العامة لتحديد الالتزامات التي يجب على العامل المحافظة عليها والتي أفردها المشرع الأردني في المادة (814) من القانون المدني الأردني[149]، ونص عليها المشرع الكويتي في قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 في الباب الثالث الفصل الثاني منه وحددت التزامات العامل من المادة (32–40)[150] .

وكذلك تحديد التزامات صاحب العمل وأهمها الوفاء بالأجر ، من أجل وضع الأسس الفنية التي لا تؤدي إلى السماح لتحقيق رغبة أحد الأطراف على الآخر، وكذلك من أجل التوفيق بين المصالح. وعليه جاءت نصوص القانون الوضعي ، من خلال وضع قواعد آمرة تلزم طرفي العلاقة على إتباعها حتى يضفي على هذه التصرفات الصفة المشروعة وصحتها القانونية عن إبرام العقد بين صاحب العمل والعامل.

أما التصرفات المبرمة بين أصحاب الأعمال والعمال وتكون فيها مخالفة صريحة لنصوص القانون. فإنها تكون تصرفات غير مشروعة مما يوجب إيقاع الجزاء على مخالفتها.

149 - م814 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 نصت على التزامات العامل على أنه يجب على العامل: 1- أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي. 2- أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب. 3- أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب. 4- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله. 5- أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف.

150 - قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010.

فنجد أن الحماية القانونية للأجر هي "إضفاء الشرعية على التصرفات من خلال وقوعها ضمن نطاق النصوص القانونية مما يؤدي ذلك إلى ظهور الاستقرار ، والنظام، والأمان في المجتمع".[151]

تحدثنا عن مراحل تطور الحماية القانونية للأجر في الفصول السابقه ، وقد بينا التطور التاريخي لقانون العمل وبينا أهميته من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في الاطار النظري للدراسة ، لذلك تطلب وضع القواعد الملزمة لأصحاب العمل من أجل بسط أكبر قدر من الحماية القانونية للمحافظة على أجور العمال.[152]

بعد مرحلة ما قبل التدخل التشريعي لحماية الأجور ظهرت بعدها حركات تنادي بالقضاء على ما شاب تلك الفترة من أحوال أو أخطاء في المراحل السابقة على التدخل التشريعي، حيث كانت في الفترة القديمة من ظهور التشريعات لانتشار الفقر والحاجة التي كان يعاني منها المجتمع العمالي وهذا بدوره أدى لظهور أحد المعارضين الذي طالب بتدخل الدولة من أجل توفير حدود معينة لفئة العمال وهو الاقتصادي السويسري (سيموندي) عام 1819 عند قيامه بالمناداة في منع تشغيل الأطفال، ووضع قيود عند تشغيل المراهقين، وتقرير الراحة الأسبوعية ووجوب توفير الضمان والأجر للعمال في حالة العجز والمرض والشيخوخة والبطالة وانتشرت هذه المطالبات إلى كل من فرنسا وألمانيا وانجلترا ...الخ.[153]

151 - المخاتره، مجدولين (2004). الحماية القانونية للأجر، (رسالة ماجستير غير منشورة)، عمان ، جامعة مؤته ، ص14 نقلاً عن الدكتور توفيق فرج، المدخل للعلوم القانونية (النظرية العامة للقانون)، 1990، الدار الجامعية ص14.

152 - انظر الفصل الأول من الرسالة ص 1 وما بعدها.

153 - انظر المخاتره، مجدولين ، مرجع سابق ص21 ، ص22 نقلاً عن د. عدنان العابد والدكتور يوسف الياس (أجر العامل في قانون العمل والضمان الاجتماعي) ص12 وما بعدها.

أولاً: التدخل الدستوري لحماية الأجور :

فنجد هذا التدخل التشريعي أيضاً من قبل المشرع في حالتين من خلال التدخل الدستوري الداخلي للدولة، والحالة الثانية من خلال التدخل بتوقيع الدولة معاهدات دولية ومحاولة بذلك فرض حماية أكثر للأجور.

فالتدخل من خلال نصوص الدستور باعتباره أسمى التشريعات في أي دولة، فهو يشمل جميع النصوص التي تحدد المبادئ القانونية والنظام القانوني المعتمد في كل دولة، ومدى الحماية القانونية التي توفرها هذه النصوص الدستورية من أجل المحافظة على حقوق وحريات الأفراد داخل المجتمع وهذه النصوص لها الصفة الآمرة والملزمة للمشرع عند محاولة تعديل أو سن قوانين جديدة داخل الدولة. فلا يجوز مخالفة النصوص الدستورية.

وبما أن العمل هو أحد الأسس التي يقوم عليها المجتمع بشكل عام فلابد من وجود نصوص دستورية تحافظ وتحمي هذه الأمور. فقد نصت المادة (2/23) من الدستور الأردني على أنه: "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته ... الخ".[154]

وأيضاً ذهب الدستور الكويتي على النص على حرية العمل والمساواة بين المواطنين وكذلك على توفير الفرص المتكافئة وكفالة الدولة للمعونة في حالة المرض والعجز والشيخوخة وتوفير فرص العمل.[155]

---

154 - نص الدستور الأردني في نصوصه على حماية العمل والأجر والمساواة وذلك في المواد التالية م(6) (1- الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين. 2- تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين). م(23) (1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

2- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

أ- إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر....الخ.

155 - جاء في مواد الدستور الكويتي الصادر بتاريخ 1962/11/11 على عدة مواد مهمة تكفل الحرية والمساواة والمعونة والعمل وذلك وفقاً لما يلي : المادة (7) "العدل والحرية والمساواة دعامات المجتمع والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين".

م(8) "تصون الدولة دعامات المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين".=

أما الدستور المصري نص في المادة (23) منه على أنه: "ينظم الاقتصاد القومي وفقاً لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل القومي وعدالة التوزيع ورفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة وزيادة فرص العمل وربط الأجر بالإنتاج وضمان حد أدنى للأجور ووضع حد أعلى يكفل تقريب الفوارق بين الدخول".

أما الدستور الفرنسي لعام 1958 والذي أحالنا إلى دستور سنة 1946، إذ اهــتم المــشرع بالدستور الفرنسي إلى الدعوة إلى الحفاظ على حق العمل والمساواة بين المواطنين والحق في حــد أدنى للأجور. وأكده على ذلك القضاء الفرنسي في أغلب أحكامه والدفع إلى العمل بها باعتبارهــا مبادئ عامة للقانون[156] ، فهذا يدل على أن وجود النصوص الدستورية تجعل أن للأجور حمايــة أكبر في نصوص الدستور فهذا بدوره يدل على أهمية الموضوع وكما ذكرنا سابقاً بأنــه متطــور بتطور المجتمع السريع والذي يتطلب تعديل القانون بحسب الوضع الاجتماعي والاقتــصادي فــي العالم لأنه مرتبط بحياة الفرد داخل المجتمع وتأثيره فيه.

ثانياً: التدخل في حماية الأجور من خلال المعاهدات الدولية:

أما فيما يتعلق بالتدخل من خلال المعاهدات الدولية . نجد أن المشرع الأردني لم يشر فــي الدستور لبيان موقفه من المعاهدات الدولية ولكن ما يفهم من مضمون النصوص الواردة فيه بأنــه في حالة لو صادقت المملكة الأردنية على أي معاهدة فإنما تسمو على القوانين الداخلية للدولة[157] حيث جاء في القانون المدني الأردني بالمادة (24) أنه : "لا تسري أحكام المواد الــسابقة إذا جــاء

= م(11) "تكفل الدولة المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل كما توفر لهم خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والرعاية الصحية".

م(22) "ينظم القانون على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال ...الخ."

م(41) "لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام ، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة وشروطه".

156 - فرج، توفيق حسن (1986) قانون العمل اللبناني والمصري ص65، نقلاً عن ديفرجيه في القانون الدستوري لسنة 1955 ص 548، وفيدل وريفرو، عن المشاكل الاقتصادية والاجتماعية دستور 1946.

157 - انظر الدستور الأردني المادة (33)، وانظر أيضاً. علوان، محمد يوسف (2000)، القانون الدولي العام، الأردن (د. ن) ط2، ص101.

نص في قانون خاص أو في معاهدة دولية نافذة بالمملكة الأردنية الهاشمية ويتعارض معها". فنجد أن هذه المادة أتت لتلغي النصوص السابقة التي تناولت الإشكاليات المتعلقة بتنازع القوانين. فمن مضمون هذه المادة نجد بأن المعاهدات الدولية والعربية لها الأولوية في التطبيق إذا تعارضت مع قانون الدولة الداخلي.

هذا أيضاً ما اتجهت إليه محاكم التمييز الأردنية في قراراتها على أن : "الاتفاقيات الدولية أعلى مرتبة من القوانين المحلية وواجبة التطبيق عند تعارضها مع القوانين."[158]

فأي معاهدات أو اتفاقيات خاصة بالعمل تقوم الأردن بالتصديق عليها، فإنها تعد جزءاً من التشريع الأردني فكما ذكرنا تكون لها أولوية التطبيق عند تعارضها مع قانون محلي.

أما موقف المشرع الكويتي من المعاهدات الدولية فقد كان أحرص من المشرع الأردني في ذلك إذ أفرد لذلك نص خاص في الدستور الكويتي الصادر سنة 1962 في المادة (177) نصت على أنه: "لا يخل تطبيق هذا الدستور بما ارتبطت به الكويت مع الدول والهيئات الدولية من معاهدات واتفاقيات."

إذن نجد أن المشرع الكويتي أيضاً ذهب إلى أن المعاهدات الدولية تسمو على القانون المحلي في الدولة، وهذا أيضاً ما ذهبت إليه غالبية الدول العربية ومنها مصر إلى أن المعاهدات الدولية تسمو على القانون وهذا وفقاً لما جاء في نص المادة (151) من الدستور المصري وكذلك القانون الفرنسي في المادة (55) ذهب إلى ما ذهبت إليه الأردن والكويت ومصر بشأن المعاهدات الدولية المصدق عليها.[159]

---

158 - مجلة نقابة المحامين، تمييز مدني أردني، رقم (94/677) لسنة 1995 العدد (3-4)، ص817، نقلاً من المخاتره مجدولين، المرجع السابق ص24 وما بعدها.

159 - نصت المادة 151 من الدستور المصري على أنه: "رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الشعب مشفوعة بما يتناسب من البيان وتكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقاً للأوضاع المقررة ...الخ"، أما نص المادة 55 من القانون الفرنسي نص على أنه: "على أن المعاهدات والاتفاقيات التي صدق أو وافق عليها والمنشورة حسب الأصول لها سلطة أعلى من سلطة القوانين شرط تنفيذ الطرف الآخر لها".

لذلك برزت أهمية أعمال المنظمات الدولية ومنها (منظمة العمل الدولية) وهي منظمة دولية تحاول الوصول من خلال أعمالها إلى حماية حقوق العمال في دول العالم ووضع القوانين التنظيمية لعلاقة العمل بين أصحاب الأعمال والعمال وأهم ما جاء في الدستور الأساسي لها هو المحافظة على حقوق العمال وركز على الأجور سواءً عند بيان أهدافها الأساسية لقيام المنظمة أو في الدستور الخاص بها بعد قيام المؤسسة بأعمالها، فجاء من ضمن أهداف هذه المنظمة هو "ضمان أجر كاف للعامل بحيث يوفر له مستوى معقولاً للمعيشة".[160]

كذلك جاء في الاتفاقية رقم (95) الصادرة من مؤتمر العمل الدولي والمعتمدة في 1949/7/1 وسمية (باتفاقية حماية الأجور) حيث جاء في أغلب بنودها ما يتعلق بحماية حقوق العمال وأهمها الأجر، تحديد طريقة دفع هذه الأجور وكيفية حسابه ومواعيد الوفاء به وأماكنها وغيرها من البنود المنظمة للأجور. حيث جاء في المادة (2) من هذه الاتفاقية فقرة (1) على أنه: "تنطبق هذه الاتفاقية على كل من يتقاضون أجراً أو يستحقونه ...الخ".[161]

أما الاتفاقية رقم (100) الصادرة عن منظمة العمل الدولية الخاصة فقد ذهبت إلى تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل، والاتفاقية (95) الخاصة بحماية الأجور.[162]

أما الاتفاقية رقم (26) والخاصة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور، والاتفاقية رقم (99) خاصة بأداة تحديد الحد الأدنى للأجور في الزراعة ... الخ.

---

160 - أشارت لذلك معاهدة فرساي المادة (5/427) حيث عد هذا الهدف أهم أهداف قيام منظمة العمل الدولية وذلك بعد انتهاء عصبة الأمم المتحدة. انظر د. غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص51 هامش(1).

161 - دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في 24/أيلول/ سبتمبر 1952. فجاء في المادة (3) منها طريقة دفع الأجور، والمادة (5) الشخص الذي يدفع له الأجر، والمادة (6) حظرت على صاحب العمل تقييد حرية العامل في التصرف بأجره الشهري، أما المادة (8) جاءت بعدم جواز الاستقطاع من أجر العامل إلا وفقاً لشروط محددة وكذلك المادة (9) أما المادة (10) جاءت فيما يتعلق بالحجز أو التنازل عن الأجر، أما من المادة (11 حتى 14) تحدثت عن طريقة ومكان الوفاء بالأجر ... إلى آخره من المواد.

ElHedi -Abdallah Mohamed. (1999), Les convention in ternationales du travail. - 162
P.N.º206

صدرت هذه الاتفاقية في دورة منظمة العمل الدولية رقم 32 والمنعقدة بجنيف في 1949/7/8 ودخلت هذه الاتفاقية حيز التطبيق في 1952/9/24 وصادقت عليها 92 دولة حتى 1999/12/31. حيث عرفت هذه الاتفاقية الأجر في المادة (1) منها على ما يلي "يقصد بكلمة "الأجور" في هذه الاتفاقية بصرف النظر عن طريقة حسابها، هو ما يقدر نقداً من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة – مكتوب أو غير مكتوب - أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجزه أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجرى تقديمها.

نظراً لأهمية هذه المبادئ التي وردت في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الخاصة بتنظيم حماية الأجور. فقد انضمت كل من الأردن والكويت لمنظمة العمل الدولية، وغالبية الدول العربية كذلك وذلك من أجل محاولة التطوير في القوانين المنظمة للعلاقة العمالية في جميع الجهات وبالأخص منها ما يتعلق بالأجور ولذلك اتجهت الأردن لتعديل بعض مواد القانون رقم(8) لسنة 96 بقانون العمل المؤقت المعدل رقم (26) لسنة 2001 حيث طال هذا التعديل (38) مادة من أصل (142 مادة).[163] كذلك المشرع الكويتي عند تعديله لقانون العمل بالقانون الحالي رقم (6) لسنة 2010 وذلك من أجل مواكبة التطور الاجتماعي والاقتصادي في العالم والمحافظة على الحقوق العمالية.

الفرع الثاني : الحماية التشريعية للأجور

بعد أن أشرنا إلى مفهوم حماية الأجور بشكل عام وبعد أن تناولنا لمدى الحماية القانونية التي تكفلتها الدساتير الداخلية للأردن والكويت وبعض التشريعات فيما يتعلق بتنظيم القوانين المنظمة لحماية الحقوق العمالية، وكذلك ما قامت به المنظمات والمعاهدات الدولية من سن الاتفاقيات التي تحافظ على الأجور العمالية وحمايتها من التعدي الواقع عليها من صاحب العمل، باعتبار أن الأجر هو المصدر الأساسي للعامل والذي من خلاله تحفظ أمنه الاجتماعي والاقتصادي هو ومن في إعالته.

يدفعنا هذا للحديث عن النصوص التشريعية التي هدف كل من المشرع الكويتي والأردني عند تعديلهما لقانون العمل من فرض حماية أكبر للحقوق العمالية وأهمها الأجر لذلك سيكون محور حديثنا فيما يلي.

163 - قانون العمل رقم 26 لسنة 2010 شمل تعديل 38 مادة من مواد القانون القديم من أصل 142 وبدأ سريان تطبيقه اعتباراً من نشره بالجريدة الرسمية رقم 5042 بتاريخ 2010/7/15.

أولاً: الحماية التشريعية للأجور في قانون العمل الأردني

تعد النصوص التشريعية الوضعية بقواعدها الآمرة التي لا يجوز مخالفتها لتنظيم عقود العمل والذي يعد الأجر أهم نصوصها. إذ نظمت هذه القوانين الكثير من البنود المتعلقة بهذا العقد ومنها الحد الأدنى للأجور، والمساواة في الأجور ولا يوجد اختلاف بين المرأة والرجل، وطريقة دفع الأجر ومكان الوفاء به، وسلطات صاحب العمل في زيادة أو تخفيض الأجر وكذلك مدى شرعية تصرفات صاحب العمل في حالة فصله التعسفي للعامل ومدى استحقاق العامل لأجره جراء ذلك كل هذه الأمور سنبحثها بنوع من التفصيل فيما يلي.

من حيث تدخل المشرع الأردني في حماية الأجر في حالة إذا كان الأجر أقل من الحد الأدنى للأجر الواجب دفعه بموجب عقد العمل. كذلك حيث نصت المادة (53) والمعدلة بالقانون رقم (26) لسنة 2010 على أنه: "يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد على مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة". وحسناً عمل المشرع بزيادة قيمة الغرامة على صاحب العمل في حالة مخالفته بصرف أجر العامل لديه بأقل من الحد الأدنى للأجور فهذا النص يخدم إلى حد كبير العمال تحت التجربة على اعتبار أنه يجب ألا يقل أجر العامل تحت التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور، والعلة في ذلك أنه لو ترك أمر تحديد الأجر إلى إرادة المتعاقدين الحرة فإن رب العمل قد يعرض العامل تحت التجربة لمنحه أجراً زهيداً لأن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، ومن أجل ذلك تدخل المشرع بوضع قواعد تضمن ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى المقرر للأجور، ومن هذه القواعد

نصت عليه المادة (35 /أ) من قانون العمل الأردني، والتي اشترطت أن لا يقل أجر العامل تحت التجربة عن الحد الأدنى المقررة للأجور.[164]

وتتضمن أيضاً أبرز التعديلات الواردة في هذا القانون المؤقت لقانون العمل وفيما يتعلق بحماية حقوق العمال المالية وهي شمول العاملين بعقد العمل محدد المدة بالحق في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة وبنفس الشروط الخاصة بالعاملين بموجب عقود العمل غير محددة المدة.

كذلك جاء القانون الأردني المعدل رقم (26) لسنة 2010 فيما يتعلق بمدة الإجازة المرضية (28) يوماً في السنة الواحدة (وبأجر كامل) دون اشتراط أن يكون العامل في أي من أيامها نزيلاً في أحد المستشفيات، وهذا ما كان يشترطه النص الأصلي في القانون رقم(8) لسنة 96 في المادة 65 منه والذي يعطي العامل إجازة مرضية مدة 14 يوم بأجر كامل ثم تجدد عند الحاجة لمدة 14 يوم أخرى بأجر كامل إذا كان خلالها نزيل إحدى المستشفيات وبنصف الأجر إذا لم يكن نزيلاً في مستشفى.

فنجد أن المشرع الأردني من تعديله لهذا النص يهدف من خلاله إلى تحقيق التوازن في الحقوق والواجبات بين العامل وصاحب العمل وتحقيق المساهمة في معالجة مشكلة البطالة وتوفير فرص العمل للباحثين عن عمل وبخاصة للداخلين الجدد إلى سوق العمل.

وأيضاً فيما يتعلق بالمساواة بين أجور العاملات وأجور العمال ولا يوجد فرق بينهم، فوفقاً لأحكام اتفاقية أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل فإنه يقصد بالأجر "الأجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء استخدامه ، عيناً أو نقداً، بصورة مباشرة أو غير مباشرة".[165]

---

164 - الفنيش، محمد توفيق (2005). عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني، جامعة آل البيت ، عمان (رسالة ماجستير غير منشورة)، ص46.

165 - المادة (1) من اتفاقية تساوي أجور العمال والعلامات عند تساوي الأجر رقم 100 لسنة 1951. والمادة (1/3) والمادة (1/2).

ونظراً لأهمية القواعد المتعلقة بالمساواة والتي أشرنا إليها سالفاً في الأجر بين الرجل والمرأة فقد سبق هذا المبدأ جميع المبادئ الأخرى، إذ تم النص عليه في المادة (427) في معاهدة فرساي والتي أصبحت بدورها المادة (41) من دستور منظمة العمل الدولية، كما وقد كرَسته المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حين نصت على أنه "لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في أجر مساوٍ على العمل المتساوي".[166]

أولاً الحماية التشريعية للأجور في قانون العمل الأردني .

أن المادة (2) من قانون العمل الأردني عرفت العامل الأمر الذي يعطي دلالة على اتجاه المشرع إلى تقرير المساواة على جميع العاملين في عقود العمل، ومن خلال القرار الصادر عن لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور لسنة 2008 . حيث حدد المشرع الأردني حداً أدنى عاماً لأجور العمال في المملكة **أن لايقل الحد الأدنى للأجور في المملكة من مائة وخمسين ديناراً أردنياً شهرياً).**[167]

فعندما ندقق في مضمون القرار السابق نجده لا يميز في الحد الأدنى في الأجور بين النساء والرجال، فهذا الأمر يعطي دلالة على اتجاه المشرع إلى تقرير المساواة في الأجر بين الرجال والنساء على حد سواء .

أما المادة (53) المعدلة بقانون العمل الأردني رقم (26) لسنة 2010 بأنه :" يعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد عن مائتي دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى العامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل

166 - عفيفي، عفاف (2009) القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني، الجامعة الأردنية ، عمان ، (رسالة ماجستير غير منشورة) ص18.

167 - المادة (1) من القرار الصادر عن لجنة تحديد الحد الأدنى للأجور لسنة 2008 والمنشور على الصفحة 5430 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4937 بتاريخ 2008/11/16، نقلاً من رسالة عفاف عفيفي، المرجع السابق، ص20، الهامش (1).

بفرق الأجر وتضاعف العقوبه كلما تكررت المخالفة ." فزيادة قيمة الغرامة على صاحب العمل تشكل ضمانه كبيره للأجور العمالية بهدف الحد من تعسف أصحاب العمل .

ثانياً: الحماية التشريعية للأجور في قانون العمل الكويتي.

جاء قانون العمل الجديد رقم (6) لسنة 2010 في القطاع الأهلي بعد طول انتظار وذلك لتنظيم العلاقة بين أصحاب الأعمال والعمال، وهذا بهدف ضمان حقوق العمال ووضع حد لتعسف بعض الكفلاء من أصحاب الأعمال ضد مكفوليهم.

وقد نظم هذا التشريع الجديد في (150) مادة تقع في 7 أبواب، تتدرج من الأحكام العامة إلى أحكام الاستخدام والتدريب المهني إلى عقد العمل الفردي ، ومن ثم نظام العمل وظروفه المحيطة به، وبعدها علاقة العمل الجماعية ، وأخيراً فيما يتعلق بتفتيش العمل والعقوبات، والأحكام الختامية.[168] فقد حقق قانون العمل الجديد في عددٍ من نصوصه كثيراً من الاستقرار والتوافق في العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل فرداً كان أم شركة ومن هذه المزايا التزام صاحب العمل إذا قام باستخدام العمالة في مناطق بعيدة عن العمران أن يوفر السكن لهم أو منحهم بدل سكن وهو كما ذكرنا سابقاً يعد من عناصر الأجر.

وكذلك هذا القانون يمثل ضمانة قوية لحفظ حقوق العامل وحمايته من أي استغلال أو ظلم ، وذلك على أساس أن صاحب العمل هو الحلقة الأقوى في العلاقة العقدية، ومن ثم كفلت نصوص قانون العمل الحقوق المكتسبة ووضعت ضوابط مشددة لإنهاء عقد العمل وتفنيش العمالة ، وأيضاً نص هذا القانون بحماية حق العامل في التأمين على حياته ضد إصابات العمل وأمراض المهنة وكفالة حقه في الحصول على معونة في حالة العجز والشيخوخة والمرض ...الخ.

---

168 - قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010.

فنجد أن المادة (31) منه تنص على أنه في حالة انتهاء عقد العمل المحدد المدة ولــم يــتم تجديده واستمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انقضائه اعتبر مجدداً لمدد مماثلة وبالشروط الواردة فيه، وأنه إذا اتفق طرفا العقد على تجديده بشروط أخرى، فإنه يتعين ألاّ يمس التجديد مستحقات العامل المكتسبة التي نشأت عن العقد السابق.

ففي هذا النص حماية كبيرة لحقوق العامل من المساس بها من قبل صاحب العمل واستغلال السلطة في ذلك، وكذلك نص القانون على أنه لا تأخير للأجور والمستحقات وتأمين ضد الإصابات.

إن عدم المساس بحق العامل يجعله يقبل على عمله باطمئنان ويحقق مبدأ التفاهم بينه وبين صاحب العمل، كذلك نصت المادة (28) من هذا القانون على أنه أياً كان عقد العامل محدد المدة أو غير محدد المدة فلا يجوز تخفيض أجره خلال فترة سريان العقد ويعتبر بطلاناً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام كل اتفاق يخالف ذلك.

وأيضاً ما قررته المادة (67) من حق العامل في راحة أسبوعية مدفوعــة الأجــر وكــان القانون الملغي ينص على أن يوم الراحة غير مدفوع الأجر، حيث حرصت المادة على إيضاح أن حق العامل في إجازته وأجره اليومي يتحدد بقسمة راتبه على أيام العمل الفعلية دون يوم الراحــة فهذا النص أكثر فائدة للعامل. يعد النص في المادة (63) من أهم النصوص المعدلة حيث أوجبــت على وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور حتى يطمئن العمال إلى أن مستويات أجورهم بمدد تتماشى مع متطلبــات المعيــشة المتغيرة سريعاً.

أما فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة في القطاع الأهلي فقد جاء هذا القانون وأنصف المرأة في ذلك. حيث نص المشرع الكويتي صراحةً في قانون العمل الكويتي على عكس المشرع الأردني في المادة (26) من القانون رقم (6) لسنة 2010[169] حيث نصت على أنه" "تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل". وهذا ما يتفق مع اتفاقية المساواة في الأجور رقم (100 لسنة 52) .

حفظ القانون الجديد حق المرأة في أجازة الوضع لمدة 70 يوم مدفوعة الأجر حيث نصت المادة (24) على أنه: "تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعين يوماً للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها".

إذ إن هذا النص هو أفضل في مجال التطبيق من نص القانون القديم الذي كان يقسم الإجازة ، فيجعل (30) يوم منها قبل الوضع و (40) يوماً بعده، وهو ما كان يرتب خلافاً في مجال التطبيق ويعرض حق العاملة في الثلاثين يوم الأولى للضياع إذا لم تستخدمها العاملة كإجازة قبل الوضع.

أيضاً كفل حق المرأة العاملة في المادة (52) من القانون في حقها في مكافأة نهاية الخدمة كاملة إذا أنهت عقد عملها بسبب زواجها وذلك خلال سنة من هذا الزواج، حيث كان النص الملغي يجعل لها هذا الإلغاء خلال ستة أشهر. فجاء النص الجديد أكثر ملاءمة لواقع الحياة، والسبب في ذلك أنه من الممكن أن ترزق المرأة العاملة خلال السنة بمولود وهو ما قد يدفعها لترك العمل لرعايته . بيد أن الزواج في حد ذاته قد لا يشكل عقبة في استمرارها في عملها.

وأخيراً جاء نص المادة (77) بحماية حق المرأة التي يتوفى زوجها فجعل لها حقاً في إجازة عدة بأجر كامل مدة أربعة أشهر وعشرة أيام بالسنة للمرأة المسلمة من تاريخ وفاة الزوج وجعل مدة 21 يوم للمرأة غير المسلمة وهو نص يتماشى مع أحكام الشريعة الإسلامية.

169 - القانون 6 لسنة 2010 (قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي) في الفصل الرابع من الباب الثاني مادة 26 والخاصة بتشغيل النساء.

المطلب الثاني

النظام القانوني للوفاء بالأجور

يتضح بأن النظام القانوني لمكان ووسيلة وزمان الوفاء بالأجر هو التزام يقع على صاحب العمل. على اعتبار أن الأجر له طابعٌ حيويٌ بالنسبة للعامل، وذلك لأن الأجر هو المصدر الأساسي إذا لم يكن الوحيد لسد احتياجات العامل ومن في إعالته، ومن منطلق حماية الأجر للعامل. فنجد غالبية التشريعات حددت في نصوصها مكان وزمان ووسيلة الوفاء بالأجر ومنها قانون العمل الكويتي، إلا أن المشرع الأردني لم ينص على ذلك صراحة وإنما ترك الأمر لاتفاق المتعاقدين وهذا ما سنتناوله فيما يلي :

الفرع الأول : مكان وزمان الوفاء بالأجر

أولاً: مكان الوفاء

يعد صاحب العمل هو الشخص المدين بالأجر في عقد العمل للعامل فالأصل في الوفاء بالدين يكون في موطن المدين. فوفقاً لقانون العمل الكويتي القديم بأن خرج عن الأصل في المادة (29) منه بأن سمح بتحديد مكان الوفاء بالأجر في مكان العمل[170] ، حيث ذهب جانب من الفقه إلى أن تحديد مكان الوفاء بالأجر على هذه الصورة، يراد منه عدم إضاعة وقت العامل بالانتقال إلى مكان آخر قد يكون بعيداً لقبض أجره، وتجنبه من ثم نفقات انتقال لا مبرر لها، كما يقصد به حماية العمال من دفع أجورهم في مكان قد يحمل إغراء لهم بسرعة إنفاقه.[171] فيبطل أي اتفاق أو نص يقضي باستيفاء الأجر في غير مكان العمل ما لم يكن منطوياً على فائدة للعامل، كالوفاء في

---

170 - انظر المادة (92) من نظام قانون العمل السعودي التي تقرر أنه: "يلزم صاحب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان الذين يحددهما العقد أو العرف ..." أما في المادة (3/29) من قانون العمل القطري فقد كانت أكثر تفصيلاً حيث قررت على أنه: "يدفع الأجر إلى العامل نفسه في أحد أيام العمل وأثناء ساعاته وفي محله العادي أو أي محل آخر يوافق عليه مدير العمل، على أنه يجوز دفعه لحساب العامل في البنك الذي يتفق عليه بين الطرفين أو لوكيل يعينه العامل بتفويض كتابي منه. وإذا كان العامل قاصراً جاز دفع أجره لولي أمره أو أقرب أقاربه الراشدين بشرط أن يقدم ولي الأمر أو أقرب الأقارب طلباً كتابياً بذلك إلى صاحب العمل."

171 - انظر اليعقوب بدر، مرجع سابق ص69 نقلاً عن Camerlynck et Caen: Op.cit., No.299 P.308

موطنه أو طلبه تحويل أجره إلى البنك. وإذا تم الوفاء بالأجر في غير مكان العمل فإن هذا الوفـــاء يبرئ ذمة صاحب العمل، إلاّ أن ذلك يعرضه للجزاء الجنائي بالإضافة إلى وجوب تحمل نفقـــات الوفاء، ويجوز مع ذلك الوفاء بالأجر في غير مكان العمل على نفقة صاحب العمل إذا كان هنـــاك عذر مقبول أو استحالة الوفاء في مكان العمل. كقيام شركة الطيران بدفع أجور العاملين في المطار في مقر الشركة لاستحالة إدخال النقود إلى منطقة المطار حيث تقوم الشركة بنقل العمال من المطار إلى المقر على نفقتها.[172]

نجد أن المشرع الكويتي في قانون العمل المعدل رقم (6) لسنة 2010 قد نص صـــراحة على مكان الوفاء بالأجر في المادة (57) من الفصل الأول من الباب حيث نصت على أنه: "يتعين على صاحب العمل الذي يستخدم عماله وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العـــاملين فـــي حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية وأن ترسل صورة من الكشوف المرسلة لتلك المؤســـسات بهذا الشأن إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ... الخ".

في حين أن المشرع الأردني في قانون العمل الجديد لم يرد أي نص حول تحديـــد مكـــان الوفاء بالأجر. تاركاً الأمر لاتفاق الطرفين، ولكن حسب القانون المدني الأردني – وهو الـــشريعة العامة للقانون الخاص – نجد بنص المادة (336) الفقرة الثانية أنه حدد مكان الوفاء بالدين بجعلـــه موطن المدين، وطالما أن صاحب العمل مدين بالأجر فإن مكان العمل هو محل دفع الأجر.[173]

ثانياً : زمان الوفاء بالأجر

ترك المشرع الأردني تحديد مواعيد دفع الأجر لاتفاق المتعاقدين فيما بيـــنهم، ســـواءً تـــم الاتفاق عليه بالعقد أو تضمنه النظام الداخلي للمؤسسة وقبول العامل بذلك.

---

172 - منصور، محمد، مرجع سابق ، ص165 .
173 - المخاتره مجدولين – مرجع سابق ص45 وما بعدها.

فقد نصت المادة (46/أ) من قانون العمل إلى أنه يجب دفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه، وتفرض الغرامة على صاحب العمل إذا لم ينفذ هذا الحكم.

إلا أن المشرع الكويتي خالف المشرع الأردني في ذلك حيث كان أكثر صراحة في تحديد زمان الوفاء بالأجر في المادة (56) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 والتي نصت على أنه: "تؤدى الأجور في أحد أيام العمل بالعملة المتداولة مع مراعاة ما يلي:

أ- العمال المعينون بأجر شهري تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل شهر.

ب- العمال الآخرون تؤدى أجورهم مرة على الأقل كل أسبوعين ولا يجوز تأخير دفع الأجور عن اليوم السابع من تاريخ الاستحقاق."

فهذه المادة وفي الفقرة الأخيرة جاءت لتوفير حماية أكبر للعمال لاستيفاء أجورهم.[174]

أما المشرع المصري في المادة (38) أكد نفس النص للمشرع الفرنسي وما أخذ به المشرع الكويتي حيث أشارت إلى أن العمال والمعينين بأجر شهري، فهؤلاء تؤدى أجورهم مرة بالشهر على الأقل، أما إذا كان بالقطعة واستلزم العمل مرة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل على دفعة كل أسبوع تحت الحساب تناسب ما أتمه العامل من عمل ويؤدى الباقي خلال الأسبوع التالي، لتسليم ما كلف به ...الخ.[175]

174 - ذهب المشرع الفرنسي إلى ما ذهب إليه المشرع الكويتي فقد اتفقا على تنظيم الجوانب المتعلقة بزمان الوفاء بالأجر. حيث نص القانون الفرنسي على أن النظام المعتمد بالدفع منطقياً يختلف حسب الشروط والأوضاع القانونية، والاجتماعية للعامل وعن طريق حساب الأجر وطبيعة دفعه:-

1- فعمال التجارة والصناعة يدفع لهم مرتان بالشهر وحتى ستة عشر يوماً كأقصى حد.

2- أما المستفيدون من نظام الدفع الشهري (أي الموظفين) فهؤلاء يدفع لهم مرة واحدة بالشهر.

3- العاملون بالقطعة لمدة أكثر من خمس عشر يوماً يجب أن يحصلوا على حسابهم، وأجورهم، كل خمس عشر يوماً وأن لا يتجاوز دفعها خلال الخمسة عشر يوماً اللاحقة لمدة العمل ... الخ، انظر المخاتره مجدولين. المرجع السابق ص44. نقلاً عن =

= G.H. comerlynck et Gerard Lyon, Caen, (Droit Du Travail) On Zieme Editior , Dalloz, Paris, 1982,P.514

175 - حسن ، عاطف، المرجع السابق، ص149 وما بعدها.

الفرع الثاني : وسيلة الوفاء بالأجر وأهلية قبضه

أولاً: وسيلة الوفاء بالأجر

رأينا أنه يجوز الاتفاق في عقد العمل على أن يكون كل جزء من أجر العامل في صورة مزايا عينية. فإذا تم الاتفاق على أجر العامل نقداً فإنه يجب الوفاء به بالعملة المتداولة قانوناً.

حيث حرص المشرع الكويتي على أن يكون الوفاء بالأجر بالعملة المتداولة وهو الدينار الكويتي. وقد اعتبر القضاء الكويتي أن الاتفاق على الوفاء بعملة أجنبية يقع صحيحاُ طالما كان مرده الاتفاق بين طرفي العقد سواء عند إبرام العقد أو أثناء سريانه وقضى في ذلك على أنه: "... من المقرر على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن الأمر الأميري الصادر في (90/8/3) لا يتضمن إلغاء لما هو مقرر بموجب الفقرة الثانية من المادة (174) من القانون المدني الكويتي من جواز الاتفاق على الوفاء بعملة أجنبية ومن ثم فلم يكن ثمة ما يمنع خلال فترة الغزو العراقي للكويت من أن يتم الوفاء بالعملات الأجنبية ومنها العملة العراقية متى اتفق الطرفان على ذلك سواء تم الاتفاق عند إبرام العقد أو عند تنفيذه، لما كان ذلك وكان الحكم قد أخذ بما انتهى إليه الخبير في تقريره من عدم احتساب ما تم الوفاء به من إجمالي مستحقات المطعون ضده بالعملة العراقية استناداً إلى ما ذهب إليه من أن الأمر الأميري الصادر في (90/8/3) حظر الوفاء بالعملة الأجنبية فإن الحكم يكون معيباً بما يوجب تمييزه لهذا السبب أيضاً.[176]

---

176 - حكم تمييز (96/102) عمالي الكويت نقلاً عن الأستاذ. محمد التويجري – المرجع السابق ، ص260.

- نصت المادة (116) من قانون العمل السعودي. على أنه: "يجب دفع الأجور وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد." ، والمشرع البحريني في مادة (2/720) ، أما المشرع القطري خالف في ذلك في قانون العمل القطري مادة (30/29) حيث أجاز هذا القانون أن تدفع الأجور بالعملة الرسمية المقررة في قطر ويجوز دفعها بأية عملة أخرى طبقاً لنظام الحكومة المالي إذا جرى الاتفاق كتابة على ذلك بين صاحب العمل والعمال".

ثانياً : أهلية قبض الأجر

يعد تمتع القاصر بأهلية إبرام عقد العمل عند بلوغه السن المقررة في كل قانون لذلك فقد جاء بنص المادة (19) من قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 على أنه: "يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية." في حين أن المشرع المصري في المادة (985) عمل. والمادة (64) من قانون الطفل رقم (96/12) فإنه أهلية إبرام عقد العمل هو ببلوغه سن أربع عشرة سنة وهي السن المشروعة للعمل.

فيكون للحدث بهذه الحالة أهلية استيفاء جميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل والوفاء بالالتزامات الناشئة عنه. فعليه يتمتع بأهلية قبض الأجر المستحق عن العمل الذي أداه. إذن ينبغي على صاحب العمل أن يسلم الحدث نفسه أجره أو المكافأة.[177]

إلاّ أن المشرع الأردني في قانون العمل لم ينص صراحة ، وواضح ببيان موقفه من مسألة أهلية القبض للأحداث العاملين، ولكن ما يفهم من نصوص المواد أن الوفاء حتى يعدُ مبرئاً للذمة، فلابد من تسليمه للولي أو الوصي، وهذا عندما أوجب المشرع عدم تشغيل أي حدث يقل عمره عن ستة عشر عاماً مع موافقة ولي أمره الخطية وهذا أيضاً ما أكدته المادة (143) من قانون العمل المصري إلى أن: "القاصر من سن الثانية عشرة وحتى السابعة عشرة أهل لإبرام عقود العمل، وبالتالي فإنه يتحمل سواء الذكر أو الأنثى الالتزامات والحقوق المتولدة عن هذا العقد.[178]

177 - منصور حسن، مرجع سابق، ص167.
178 - انظر المخاتره مجدولين، مرجع سابق من ص42 وما بعدها.

المبحث الثاني

مدى سلطة صاحب العمل في إيقاع الجزاءات التأديبية

على العمال وأثر ذلك على حقوقهم وأهمها الأجر

يتكون عقد العمل من مجموعة من العناصر البشرية، والمادية التي لابد من توافرها في شكل معين، من أجل تحقيق أهداف معينة وهو ما يطلق عليه "التنظيم".[179] لذلك نجد أن عقد العمل ما هو إلا ثمار لجهود العامل وحقوقه التي يجب أن يحصل عليها بعد إتمامه العمل المطلوب منه، التزام يقع على عاتق صاحب العمل في منح العامل أجره.

إذن هي عملية تنظمه من جانب صاحب العمل بتكليف العامل بالعمل المتفق عليه والتزام العامل بأداء هذا العمل وبالتالي حصول على حقه بالكامل إلا في حالات معينة يجوز لصاحب العمل إيقاع الجزاء التأديبي على العامل إما عن طريق الخصم من الراتب أو أي جزاء آخر يكفله القانون له بشرط إخلال هذا العامل بأداء العمل المطلوب منه أو لم يبذل العناية الكاملة للمحافظة على هذا العمل.

ولكن عند إبرام عقد العمل بين صاحب العمل باعتباره الطرف القوي وبين حاجة العامل وخصوصاً مع قلة فرص العمل بأن يرضى بعقد عمل يتخلله شرط جزائي مخالف للقانون بحيث يلزم العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل وتعسف صاحب العمل استعمال حقه في استغلال حاجة العامل لهذا العمل، وما مدى قانونية هذا الشرط الجزائي مع وجود مواد في قانون العمل تحمي للطرف الذي ينهي عقد العمل دون عذر في طلب التعويض. إذن هل يعدُ وجود هذا الشرط في العقد سلاحاً ذا حدين على العامل من حصوله على حقه بعد أداء العمل لفترة معينة عند

179 - الطماوي محمد سليمان (1987) ، مبادئ علم الإدارة العامة،القاهرة ، (بلا. ناشر) ط7، ص71 حيث عرف التنظيم بأنه: "الشكل الذي تفرغ فيه جهود جماعية لتحقيق غرض مرسوم"

صاحب العمل واضطرته ظروف معينة لترك العمل من استغلال صاحب العمل لهذا الشرط وإلزام العامل بدفع مبلغ معين أجبر العامل عند موافقته على عقد العمل بالتوقيع على هذا الشرط ، كل هذه الأمور سنتطرق إليها لاحقاً.

وعليه سينقسم هذا المبحث إلى ما يلي :

المطلب الأول: مضمون السلطة الإدارية لصاحب العمل وقانونية الشرط الجزائي (المخالف) في عقد العمل.

المطلب الثاني: بيان مدى السلطة الإدارية لصاحب العمل في إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل وأثره على حقوقه العمالية وأهمها الأجور.

المطلب الأول

مضمون السلطة الإدارية لصاحب العمل وقانونية

الشرط الجزائي (المخالف) في عقد العمل

إن علم الإدارة هو ذلك العلم الذي بصفة أساسية إلى تنظيم وإدارة القوى البشرية العاملة والمادية وذلك لتحقيق أهداف صاحب العمل في إخراج إنتاجية معينة من هذا العمل المتفق عليه. حيث ترى محكمة التمييز الكويتية أن أساس سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته هي صفته كصاحب عمل.[180]

180 - قرار تمييز كويتي رقم 5 لسنة 77 عمالي- جلسة 12/8/ 1978(غير منشور)

الفرع الأول : مضمون السلطة الإدارية لصاحب العمل

العمل باعتباره أساس التنظيم في عقد العمل ومحور تطبيق قانون العمـل علـى العلاقـة العقدية بين صاحب العمل والعامل، وما يميز هذا العقد باعتباره عملاً تابعاً لصاحب العمل، وتولـد الرابطة التبعية عنه.

فإن هذا كله يخضع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل فكما ذكرنا سابقاً بـأن عنـصر التبعية هو عنصر جوهري في عقد العمل. فإذا كان عنصر التبعية، هو العنصر الجوهري المميـز لعقد العمل عن غيره من العقود، وهو ما ذهبت إليه محكمة التمييز الكويتية في إحدى قراراتها بأنه: "مناط التمييز في عقد العمل عن غيره من العقود. هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لصاحب العمل وإشرافه، ومراقبته."[181]

فعقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل يمنح صاحب العمـل الحـق فـي التوجيـه والرقابة، بالإضافة للحق في توقيع العقوبة في حالة إخلال العامل بالتزامه ولا يرجع سبب الإخلال لقوة قاهرة أو ظروف خارج إرادة العمل منعته من إتمام العمل المطلوب منه.

إذ إنه في حالة عدم إخلال العامل بأداء عمله وجب على صاحب العمل دفع الأجر كـاملاً لما للأجر من أهمية بالغة في حياة العامل وأسرته. لذلك أحاطه المشرع بسياج من الحماية القانونية لكفالة حصول العامل على الأجر كله أو على أقل تقدير في جزئه الأكبر، وإحدى هذه المظاهر هي عدم جواز الحجز أو النزول عن الأجر، ومنع المقاصة بين الأجر ودين العامل إلا في حدود معينة وعدم جواز الخصم منه إلا في حدود معينة محددة في القانون.[182] كذلك وجب كما ذكرنـا أن لا يكون الأجر أقل من الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون، حيث يمثل هذا الشرط من الأهميـة

181 - قرار تمييز كويتي رقم 8/101 عمالي – جلسة 1981/3/23، مجلة القضاء والقانون، س10، ص248.
182 - اليعقوب بدر ، المرجع السابق، ص74.

لأنه يؤدي بلا شك لأن تكون العلاقة بين صاحب العمل والعامل هي علاقة "رق" فرغم كل ما يحاول إيجاده المشرع من نصوص للموازنة بين علاقة العامل وسلطة صاحب العمل.

إلا أن بعض الفقهاء يجد أن هناك استحالة في الموازنة بين حقوق وواجبات طرفي العلاقة، ولما كان الأجر هو الهدف الأساسي الذي يسعى إليه العامل من وراء عمله وبين سلطة صاحب العمل في الإدارة في عقد العمل[183].. وخيراً فعل المشرع الكويتي عند النص على ذلك في المادة (63) من قانون العمل الكويتي المعدل رقم 6 لسنة 2010.[184]

فمن سلطات صاحب العمل ، تحديد كمية النشاط اللازم لسير العمل، وتحديد ساعات العمل وأماكنه ، والتحكم في أجور العمال، بتحديدها في بداية التعاقد فقط، أما تعديل الأجور بعد التعاقد فهو يخضع لاتفاق الطرفين ، وكذلك من سلطاته في الإدارة ، إضافة ساعات عمل إضافية مدفوعة الأجر لمواجهة بعض الظروف الخاصة، أو لتعويض الخسارة التي لحقت بالعمل في وقت الإضراب.[185]

الفرع الثاني : تعسف صاحب العمل من خلال سلطته في عقد العمل وبيان قانونية الشرط الجزائي (المخالف) من عدمه.

أولاً: مفهوم التعسف في استعمال الحق

يعرف (التعسف) في نظرية استعمال الحق في الفقه الإسلامي بأنه: "مناقضة قصد الشارع في تصرف مأذون فيه شرعاً بحسب الأصل"[186] فالتعسف في استعمال الحق من قبل صاحب

183 - التويجري محمد، المرجع السابق، ص271.
184 - قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة2010.
185 - العنزي سلامه سعد (2005)، سلطات صاحب العمل، الكويت ، الدار للاستشارات القانونيه وأعمال المحاماة ط1، ص27، نقلاً Fieschi – Vivet (Paul), Droit du travail, 2 ed, Paris (1997), n 452, P192
186 - أبو جحير مجيد (2002)، نظرية التعسف في استعمال الحق ونظرية الظروف الطارئة ، الأردن ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، ط1، ص18. وما بعدها.

العمل يؤدي بدوره إلى إجبار العامل لو كان في حاجة العمل إلى القبول بالعمل وبالشروط التي يحددها صاحب العمل وبالتالي الإضرار بالعامل، فالحاجة التي دفعت العامل لقبول إبرام عقد عمل مع صاحب عمل متعسف في استعمال حقه ، ويعلم هذا العامل بأنه سيعود عليه ضرر كبير في حالة الموافقة على عقد يحرمه أو يرتب عليه التزامات أكبر من المبينة في نصوص قانون العمل. فلا يمكن أن يجبر إنسان بإلزام نفسه بضرر. إذ إن هذا الالتزام الضروري يتنافى مع مقررات الشرع وفيه يقول ملك العلماء الكسائي: "إن كان الفسخ عند تحقيق العذر – أي الظرف الطارئ – خروج عن العقل والشرع لأنه يقتضي أن من اشتكى ضرسه، فاستأجر رجلاً ليقلعها فسكن الوجه يجبره على القلع، ومن وقعت في يده أكلة، فاستأجر رجلاً ليقطعها، فسكن الوجع، ثم برأت يده، يجبر على القطع، وهذا قبيح عقلاً وشرعاً".[187]

ذهب رأي من الفقه بأن هناك نظريتين تخرجان على قوة العقد الملزمة وتؤدي إحدى هاتين النظريتين إلى فسخ العقد وهي (نظرية العذر) والأخرى قد تؤدي لتعديله وهي (نظرية الحوائج) أو ما تعرف في وقتنا الحالي (بنظرية الظروف الطارئة).

فنظرية الظرف الطارئة تنطبق في الغالب على عقود المدة أو العقود المستمرة التنفيذ وعند العمل يعتبر من ضمن هذه العقود.

فمضمون هذه النظرية هو : "أن ثمة حادثاً، أو ظرفاً، أو عذراً خاصاً ، أو عاماً، قد طرأ بعد إبرام العقد؛ وقبل تنفيذه أو أثناءه، سواء أكان لاحقاً بشخص أحد طرفي العقد، أم بمحل العقد بما لم يكن متوقعاً، ولا ممكن الدفع غالباً، جعل تنفيذ الالتزام التعاقدي ضاراً بالمدين ضرراً زائداً أو فاحشاً؛ وغير مستحق بالعقد، لأن منشأه ذلك الحادث لا ذات الالتزام، فهو إذن خارج عن نطاق التعاقد، سواء أكان الضرر قوامه تفويت منفعة محل العقد كلاً أو بعضاً، أو من تعذر استيفاء منفعة

187 - أبو جحير مجيد، مرجع لسابق، ص26 نقلاً عن بدائع الصنائع (197/4).

المعقود عليه، حساً أو شرعاً، حتى يصبح مستحيلاً لا مرهقاً فحسب في بعض الحالات، أو كان ضرراً شخصياً راجحاً، يلزم من المضي في تنفيذ موجب العقد، تنفيذ الالتزام لطرف شخصي مما لا علاقة له بمحل العقد وسلامته ، وكامل منفعته"[188] .

وعليه تناول قانون العمل الأردني موضوع الفصل التعسفي في المادة (25) ، التي تنص على أنه : " إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل إشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32)،(33) من هذا القانون.....الخ

حيث لا يوجد ما يشير إلى أساس الفصل التعسفي ، هل يرجع سببه للمسئولية العقدية أم للمسئولية التقصيريه ؟

ظهرت اتجاهات عدة فقهية في هذا الصدد ، حيث يرى الاتجاه الأول : أن نظرية التعسف في استعمال الحق والمسئولية التقصيرية وجهان لعمله واحدة . [189]

أما الاتجاه الثاني : فيرى أن الشخص قد يتعسف ويضر بغيره دون أن يكون مخطئاً في ذلك . [190]

وعليه ؛ إذا تعذر على العامل أداء العمل المطلوب منه والمتفق عليه بالعقد لظروف خاصة به ، وبعد قيامه بإخطار صاحب العمل برغبته في إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته، وأعطى لصاحب العمل فرصة لإيجاد بديل عن هذا العامل- هنا لا يستطيع صاحب العمل الرجوع على العامل على أساس المسئولية التقصيرية وإنما يعود عليه وفقاً للمسئولية العقدية وذلك لطلب التعويض، وهذا ما

188 - أبو حجير مجيد، المرجع السابق، ص27. نقلاً عن الدكتور. فتحي عبدالقادر الدريني، النظريات الفقهية. (بلا.ط). مطبعة خالد بن الوليد، دمشق، سوريا (1981- 1982)، ص(147، 148)، والسنهوري. مصادر الحق في الفقه الإسلامي، (بلا. ط) دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، بلا سنة نشر، ص (6-20)

189 - السنهوري ، عبدالرزاق أحمد (2004) ، الوجيز في النظريه العامه للإلتزام ، تنقيح المستشار أحمد مدحت المراغي ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ص 361وما بعدها .

190 - قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2005/2983 بتاريخ 2005/2/20 ، منشورات عدالة ، وكذلك الفكهاني المدونه العماليه ، ص 450

استقر علية قرار محكمة التمييز الأردنية على أنه: "اذا كانت العلاقة بين طرفي الدعوى هي علاقة تعاقدية وإن المطالبة بالأضرار يحكمها المسؤولية العقدية باعتبار أن مصدر الالتزام بينهما هو العقد وليس الفعل الضار مما يتعين تطبيق أحكام المواد (360-364) من القانون المدني على وقائع الدعوى ، وأن الضمان المطالب به ينحصر فيما يساوي الضرر الواقع فعلاً بالمدعية ولا يشمل الربح الفائت والضرر المعنوي ما دام أن المدعية لم تدع الغش والخطأ الجسيم بجانب الجهة المدعى عليها ".[191]

وفي إحدى قراراتها ذهبت أيضاً إلى أنه : " لمحكمة الموضوع السلطة التامة في بحث الأدلة المطروحة على بساط البحث ووزنها وتقديرها وترجيح بعضها على بعض ، وفي استخلاص ما ترى انه واقع ولا رقابة لمحكمة التمييز عليها في قضائها . ولمحكمة التمييز الرقابة عليها في قضائها إذا استندت إلى أدلة لا وجود لها في أوراق الدعوى أو إلى أدلة موجودة ولكن تناقض ما توصلت إليه أو استخلصته من هذه البينات ما لا يسوغ عقلاً ومنطقاً استخلاصه من الناحية القانونية والواقعية ".[192]

ثانياً : بيان قانونية الشرط الجزائي (المخالف) في عقد العمل من عدمه.

يعتبر قانون العمل مجالاً خصباً للشرط الجزائي، فنجده في معظم عقود العمل التي تربط بين صاحب العمل والعمال تتضمن تعويضات تستحق عند فسخ العقد، وتتحدد هـذه التعويـضات بصفة مسبقة في شكل (شرط جزائي) ، وفي هذا الصدد يجب أن نميز عقد العمل المحـدد المـدة وعقد العمل غير محدد المدة.

191 - قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم 2007/888 (هيئة خماسية) تاريخ 2007/8/30منشورات مركز عدالة

192 - قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2008/717 (هيئة خماسية) تاريخ 2008/10/11منشورات مركز عدالة .

1- الشرط الجزائي في عقد العمل المحدد المدة.

ذهب الفقه إلى أنه قد يرد الشرط الجزائي في عقد العمل، ويتم تحديده مسبقاً وبصورة جزافية على أن يستحق الطرف المتضرر في حالة فسخ العقد، حيث ذهب الفقه والقضاء الفرنسي إلى اعتبار الشرط الجزائي والحكم به خاضعاً لقواعد القانون المدني مع مراعاة الحكام قانون العمل.[(193)]

وذهب رأي آخر إلى أنه قد تكون هناك أهمية للشرط الجزائي في عقد العمل المحدد المدة حيث أصبح المشرَع يشترط أن يتناسب التعويض مع الضرر الذي وقع ، ويترتب عليه إذا كان الشرط الجزائي مبالغاً فيه أن يقرره القاضي بما يتناسب مع الضرر الواقع فعلاً ، وبالتالي يفقد الشرط في هذه الحالة أهميته ، ويكتفي بعدها بالقواعد العامة في التعويض والمنصوص عليها في القانون المدني و قانون العمل.[194]

ولما كان الشرط الجزائي هو من قبيل التعويض الإتفاقي الذي يفترض معه أن يتناسب التعويض مع الضرر الذي لحق الدائن (أياً كانت صفته سواء أكان العامل أم صاحب العمل) ، وعلى القاضي أن يعمل هذا الاتفاق إلا إذا أثبت الطرف المدين أن هذا التعويض غير مستحق أو مبالغ فيه .

فقد ذهبت محكمة التمييز الأردنية في قرارها إلى أنه : " إذا كانت العلاقة بين الفريقين هي علاقة تعاقدية يحكمها عقد العمل فإنه من المقرر فقهاً وقضاءً أنه يشترط لقيام المسؤولية العقدية التي استقرت قواعدها في التشريع والفقه المدني على أركانها وهي خطأ من جانب المدين وضرر يصيب الدائن وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر وإعذار المدين ، وهي بذاتها شروط استحقاق الشرط الجزائي . إذ إن الشرط الجزائي هو نوع من أنواع التعويض والإعذار شرط لاستحقاقه. وحيث إنه لا يوجد إنذار عدلي بالالتزام بالعمل لدى صاحب العمل لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات

193 - عبدالله نجاري (1983)، الشرط الجزائي في القانون المدني الجزائري، الجزائر ، معهد الحقوق والعلوم الإداريه ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، ص104 وما بعدها.

194 - راجع نقض اجتماعي فرنسي في 24 /2/ 1968 والمنشور في دالloz الاجتماعي 1968، ص 457 ، نقلاً من ، عبدالله ، نجاري ، المرجع السابق ، ص 104.

بعد انتهاء فترة التجربة وفقاً للمادة (2/ج) من عقد العمل المبرم بين الفريقين ، وأن عليه أن يقوم بتنفيذ ما التزم به أو فسخ العقد ، إذ إن المدعية طالبت بقيمة الشرط الجزائي فقط ولم تطالب بتنفيذ التزامه ، وأنها وافقت على الاستقالة المقدمة من المدعى عليه وبالتالي فإنها تكون قد تنازلت عن التمسك بهذا الشرط عن المطالبة بالتنفيذ . يضاف إلى ذلك فإن المدعية لم تقدم ما يثبت إشراك المدعى عليه في دورات ولم تقدم ما يثبت أنها أنفقت عليه عملياً." [195]

وقد استقرت أحكام محكمة التمييز الكويتية على أن : " محكمة الموضوع لا تتقيد في تحديد طبيعة المسئولية بما استند إليه المضرور في طلب التعويض أو النص القانوني الذي اعتمد عليه في ذلك ، بل يتعين عليها من تلقاء نفسها أن تحدد الأساس الصحيح للمسئولية وأن تنزله على الواقعة المطروحة عليها دون أن يعد ذلك تغييراً لسبب الدعوى أو موضوعها باعتبار أن كل ما تولد للمضرور من حق في التعويض عما أصابه من ضرر قبل من أحدثه ، أو تسبب فيه هو السبب المباشر لدعوى التعويض مهما اختلفت أسانيده ، ومن المقرر أن للدائن الذي أجيب لطلب الفسخ أن يرجع بالتعويض على المدين ، الذي يعتبر خطأه أساس دعوى التعويض لا العقد ، وأنه إذا حدد المتعاقدان مبلغ التعويض في حالة فسخ العقد ، فالمسئولية هنا تعتبر مسئولية تقصيرية حددها المتعاقدان بشرط جزائي متمثل في مبلغ التعويض الوارد بالعقد ، فالشرط الجزائي ليس قاصراً على المسئولية العقدية فقط بل يكون في المسئولية التقصيرية . [196]

وهنالك رأي يذهب إلى صحة الشرط الجزائي في الفقه الإسلامي ، وهو مـا ذهـب إليـه الأستاذ مصطفى الزرقا في معرض تعليقه على أن: "التطور التشريعي في الدولـة العثمانيـة،... ازدادت قيمة الزمن في الحركة الاقتصادية فأصبح تأخر أحد المتعاقدين أو امتناعـه عـن تنفيـذ

195 - قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم 2009/451 (هيئة خماسية) تاريخ 2009/9/9منشورات مركز عدالة.
196 - قرار محكمة التمييز الكويتية رقم 329 سنة 2000 تجاري – جلسة 2001/1/14، (غير منشور).

التزاماته في مواعيدها المشروطة مضراً بالطرف الآخر في وقته وماله أكثر مما قبل ولا يعوض هذا الضرر القضاء على الملتزم بتنفيذ التزامه الأصلي ؛ لأن هذا القضاء إنما يضمن أصل الحق لصاحبه وليس فيه جبر الضرر التعطل أو الخسارة ، ذلك الضرر الذي يلحقه من جراء تأخر خصمه عن وفاء الالتزام في حينه . ومثل هذا الشرط يسمى في اصطلاح الفقه الأجنبي (clause penale) وهكذا تضافرت الأسباب والدواعي ، وتمخضت العوامل الزمنية في تطور الحياة الاقتصادية العامة فولدت حاجة ملحة إلى حرية في أساليب التعاقد أوسع مما كان في قواعد المذهب الحنفي الذي كان هو المذهب المعمول به في قضاء الدولة."[197]

وإننا نذهب إلى ما ذهب إليه الرأي الأول الذي ذكر بأنه يشترط لصحة الشرط الجزائي عدم مخالفته للقواعد العامة المنظمة للقانون المدني ، وبما أن المشرع قد ضمن حق صاحب العمل في حالة لو أنهى عقد العمل بسبب مخالفة العامل لبنود العقد ، وبالتالي منح القانون لصاحب العمل في حالة تضرره من إنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل إنجاز العامل العمل المتفق عليه بسبب خطأ أو تقاعس العامل.

وقد نصت مواد قانون العمل الكويتي أنه في حالة فسخ العقد يحق للطرف المتضرر مطالبته بالتعويض عن الضرر الذي لحق به نتيجة إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته.[198]

إذ إن صاحب العمل باعتباره صاحب السلطة في عقد العمل من استغلال ظروف العامل الذي قد ينهي العقد ليس بسبب أجنبي أو قوة قاهرة ، وإنما لأسباب خاصة لا يستطيع البوح بها

---

197 - درادكه , فؤاد (1994)، الشرط الجزائي (التعويض الاتفاقي) في القانون المدني الأردني، الجامعة الأردنية ، عمان ، (رسالة ماجستير غير منشوره)، ص212. نقلاً عن مؤلفة المدخل الفقهي العام – ج2 – ص 710- 711.

198 - نصت المادة 47 من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 على أنه: "إذا كان عقد العمل محدد المدة وقام أحد طرفيه بإنهائه بغير حق التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر على ألا يتجاوز مبلغ التعويض ما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد ويراعى في تحديد الضرر بالنسبة إلى طرفيه العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد وبوجه عام كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر من حيث وجوده ومداه، ويخصم من قيمة التعويض ما قد يكون مستحقاً للطرف الآخر من ديون."

لصاحب العمل وبعد إخطاره برغبته بترك العمل – فيقوم بعض أصحاب الأعمال بالتعسف في استعمال حقه ويطالب العامل بتنفيذ الشرط الجزائي المتفق عليه بالعقد مسبقاً.

حيث اعتنق القانون المدني الكويتي بنظرية التعسف في استعمال الحق متبعاً في ذلك ما توصلت إليه التقنينات الحديثة من تنظيم لها ، وبما أورد فقه الشريعة الإسلامية من تطبيقات لها ، فنصَ في المادة (30) منه على أن لا يكون استعمال الحق غير مشروع إذا انحرف به صاحبه عن الغرض منه أو عن وظيفته الاجتماعية وبوجه خاص :-

أ- إذا كانت المصلحة التي تترتب عنه غير مشروعة .

ب-إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .

ج- إذا كانت المصلحة التي تترتب عنه لا تتناسب مع الضرر الذي يلحق بالغير .

د- إذا كان من شأنه أن يلحق بالغير ضرراً فاحشاً غير مألوف .

وقد ورد النص إنه المتقدم ضمن ما ورد بالمادة (66) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 ، وذلك بخلاف القانون المدني المصري الذي ورد بالمادة الخامسة منه علي ما يلي:-

"يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية ":-

أ- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير.

ب-إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها .

ج- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة .

وعليه ، فقد أضاف القانون المدني الكويتي في المادة المشار إليها بعاليه ، بخلاف التشريعات العربية وباستثناء القانون المدني الأردني كما أشرنا معياراً رابعاً للتعسف ، بالإضافة إلى المعايير

الثلاثة المستقرة في أغلب التشريعات العربية ، وهو " استعمال الحق استعمالاً من شأنه أن يلحق بالغير ضرراً فاحشاً غير مألوف ". [199]

وفقاً لمعيار الضرر الفاحش أو غير المألوف الذي قرره المشرعان الكويتي والأردني كما أسلفنا ، وهو معيار الحياة الاجتماعية بأنماطها كافة ، ويمكن للقاضي من الاعتداد بالظروف والملابسات المحيطة بكل حالة ، فمن يستعمل حقه استعمالاً يؤدي إلى تحميل الطرف الآخر في العقد إضرارا تجاوز الحد المألوف وينحرف بالحق من غايته المقصودة ، إلى حد جعله وسيله لفرض أضرار جسيمة على غيره ، مما يصبح معه استعماله لحقه تعسفاً غير مألوف أو مشروع لا يقره القانون ولا يحميه وذلك لما للشرط الجزائي أحياناً الوارد يعقد العمل من إرهاق مادي لأحد عاقديه ، وذلك يعتبر تعسفاً في استعمال الحق الوارد بنصوص القانون المدني.

وإذا كان التعسف ينصرف إلى استعمال الحقوق بالمعنى الدقيق فإنه يرد على الحقوق جميعها دون تمييز بين ما يطلق عليه بالحقوق المجردة أو غير المسببة أو الحقوق التقديرية ، وحجتنا في ذلك أن نص المادة (30) والمادة (66) من القانونين المدني الكويتي والأردني ، نص يخاطب من يستعمل حقه دون تحديد أو تخصيص بنوع معين من الحقوق ، وهو ما توصي به المذكرة الإيضاحية أيضاً بقولها " وعلى هذا النحو مكَن المشرع لنظرية التعسف بين أحكامه العامة باعتبارها فكرة ملازمة لفكرة الحق ومكملة له تستهدف تحقيق مصلحة الجماعة ، ويتجاوز في دورها وجزائها دور المسئولية ، وجزائها التعويض مما يجعل للقضاء رقابة مبتدأه على استعمال الحقوق إلى جانب رقابته اللاحقة على هذا الاستعمال للحق ".

199 - ولقد انتقد بعض الشراح مسلك القانون الكويتي في إقامة المسئولية عن الضرر الفاحش غير المألوف على أساس التعسف بحجة أن هذا النوع من الضرر لا يؤسس استناداً إلى التعسف وإنما أساسه السليم كما يري البعض هو تحمل التبعية.

ذلك ينطبق على العقود كافة ومنها عقد العمل حينما يوضع به أحد عاقديه شرطاً تعسفياً وغير مألوف في حالة فسخه قبل انتهاء مدته متمثل في التعويض المغالى فيه.

ولما كان البند في المادة (302) من القانون المدني الكويتي ينص على أنه : " إذا لم يكن محل الالتزام مبلغاً من النقود يجوز للمتعاقدين أن يقدر مقدماً التعويض في العقد أو في اتفاق لاحق".

وقد ورد في نص المادة (303) من ذات القانون السابق أنه : " لا يكون التعويض المتفق عليه مستحقاً إذا أثبت المدين أن الدائن لم يلحقه أي ضرر ، ويجوز للمحكمة تخفيض التعويض عما هو متفق عليه إذا أثبت المدين أن التقدير كان مبالغاً فيه إلى درجة كبيرة أو أن الالتزام قد نفذ في جزء منه ويقع باطلاً كل اتفاق ينص على غير ذلك " .

وهذا يدل على أن الجزاء المالي الذي يفرضه العاقدان في روابط القانون الخاص لضمان تنفيذ اتفاقهما إنما يستهدف جبر الضرر الذي يصيب المتعاقد الذي جرى الإخلال بالالتزام في حقه ، فإذا اتفق المتعاقدان مقدماً على مقدار التعويض الذي يستحقه الدائن عند إخلال المدين بالتزامه فإنه يفترض حصول ضرر مساوي لما قدَره المتعاقدان ، فلا يكلف الدائن بإثبات أن ضرراً قد لحقه من عدم تنفيذ المدين لالتزامه ، وإنما يقع على المدين عبء إثبات أن لم يلحق الدائن ضرراً أصلاً فلا يحكم بالتعويض في هذه الحالة أو إثبات أن التقدير الاتفاقي للتعويض مبالغ فيه إلى درجة كبيرة . أو أن الالتزام قد نفذ في جزء منه فيحكم بتخفيض التعويض إلى الحد المناسب ، وتخفيض قيمة التعويض في حال تنفيذ المدين لجزء من التزامه هو أمر جوازي للمحكمة متروك لتقديرها طبقاً لنص المادة (303) من القانون المدني .

إذ إنه من المقرر في أحكام التمييز الكويتية : " النص في المادتين (302 ، 303) من القانون المدني وعلى ما جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون يدل على جواز الاتفاق مقدماً على تقدير

التعويض الذي يستحق عند إخلال المدين بالتزامه وهو المعروف بالشرط الجزائي أو التعويض الاتفاقي ، وأن وجود الشرط الجزائي يفترض معه تقدير التعويض فيه يتناسب مع الضرر الذي لحق الدائن ، وعلى القاضي أن يعمل هذا الشرط إلا إذا أثبت المدين أن لم يلحقه ضرراً فعندئذ لا يكون التعويض الاتفاقي مستحق أصلاً أو إذا أثبت المدين أن التعويض كان مبالغاَ فيه إلى درجة كبيرة أو أن الالتزام قد نفذ في جزء منه وفي هذه الحالة يجوز للقاضي أن ينخفض التعويض المتفق عليه إلى الحد الذي يتناسب مع مقدار الضرر الحقيقي الذي لحق بالدائن . [200]

لذلك نجد أن وجود الشرط الجزائي في عقد العمل سلاح ذو حدين على رقبة العامل لا يستطيع أن يفي به لصاحب العمل لو كان المبلغ المطلوب دفعه جزافياً ، وبالتالي فالأحرى بالقاضي إلغاء الشرط الجزائي المتعسف به، ومنح صاحب العمل التعويض المنصوص عليه في قانون العمل.

2- الشرط الجزائي في عقد العمل غير المحدد المدة :

لا يعد عقد العمل غير المحدد المدة عقداً لا ينتهي ، وإلاّ اعتبر من العقود المؤبدة مما يتنافي ذلك مع مبدأ حرية التعاقد الواجب احترامها في أغلب القوانين[201] ، نجد هذا العقد قد ذهب لعكس ما سار عليه المشرع في العقد المحدد المدة. حيث يجوز لكلا المتعاقدين في هذا العقد أن يضع بإرادته المنفردة حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر. فلا يحكم بهذا التعويض إلا في حالة لو كان هنالك ضرر لحق بصاحب العمل عند إنهاء العامل العقد من طرفه دون إخطار صاحب العمل أو أن ينهي صاحب العمل العقد دون مراعاة الإجراءات القانونية.[202]

---

200 - قرار محكمة التمييز الكويتية رقم 93 لسنة 2004 تجاري – جلسة 2006/1/21 (حكم غير منشور)

201 - يبرر فلاشا بولوس حق فسخ عقد العمل غير المحدد المدة بإرادة منفردة بقوله

"… cette faculte de resiliation se justifie parceque les engagements a.vue seraint contraires a la liberte humain en consacrant une sorte d'exlavage conventionne.

فلاشا بولوس ، ص513. نقلاً من رسالة الأستاذ نجاري عبدالله ، مرجع سابق، ص105 الهامش 1.

202 - عبدالله نجاري، مرجع سابق ص105.

والمشرع الأردني في المادة (23/د) نص على ذلك : " فإذا رغب أحد الطرفين بإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شـــهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين ...، إذا كان الإشعار مـــن طـــرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركـــه العمـــل ، وعليـــه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها".

أما المشرع الكويتي فكان أكثر تجاوباً مع العقد غير محدد المدة في تعديله الأخير لقـــانون العمل ، وذلك بأن منحه نصف مكافأة نهاية الخدمة ، حيث نصَ على ذلك فـــي المـــادة (53) ، إذ إنـــه : "يستحق العامل نصف مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (51) إذا قام بإنهـــاء العقد غير محدد المدة من جانبه، وكانت مدة خدمته لا تقل عن 3 سنوات ولم تبلغ 5 سنوات فـــإذا بلغت ... الخ ".[203]

وبناء على ما تقدم ؛ يجب على من يرغب في إنهاء عقد العمل أو فسخه أن يعلن المتعاقد الآخـــر كتابة برغبته في ذلك ، وينبغي عليه التقييد بالمواعيد الواردة في النصوص الخاصة بقانون العمل ، فلا يجوز مخالفتها إلا إذا كان في ذلك مصلحة للعامل ، إذ إننا نعلم أن كل اتفاق يخالف نـــصوص قانون العمل يكون باطلاً ما لم يكن أكثر فائدة للعامل .

والإخطار تصرف قانوني من جانب واحد لا ينتج أثره ما لم يصل إلى علم من وجه إليه ، ويجب أن يتم كتابة ولا يجوز لرب العمل إثبات حصوله إلا بالكتابة ، أما العامل فيجوز له إثبـــات ذلـــك بجميع طرق الإثبات , وكذلك هذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية بأنه : " لا يشترط إثبـــات الضرر في مثل هذه الحالة " .

203 - انظر الملحق قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 ص179.

*** وهنالك جزاء على عدم التقييد بمهلة الإخطار :-**

فقد أجاز المشرع لطرفي عقد العمل إنهاءه دون الالتزام بمهلة الإخطار (الإنذار) بشرط أن يدفع الطرف الذي يريد أن ينهي العقد مبلغاً يساوي أجر العامل عن هذه المدة ، فإذا كان العامل هو الذي أنهى العقد دون التقيد بالمهلة فأنه يجب علية دفع مبلغ يساوي لأجره عن هذه المدة لصاحب العمل ، وإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد فإنه يلتزم بدفع أجر العامل عن هذه المدة ، وحكمة المشرع من هذه المهلة هي عدم المفاجأة لأحد طرفي العقد بأن الطرف الآخر يريد أن ينهي العقد دون سابق إخطار ، بالاضافه إلى إعطاء مجال من الوقت للمتعاقد لإدارة أمره أثناء هذه المهلة ، ويدل الإنذار يجب دفعه حتى ولو لم يحصل ضرر للطرف الآخر .

*** الأثر لاستعمال هذا الحق على العقد والتعسف فيه :-**

إذا قام أحد طرفي عقد العمل غير محدد المدة بإعلان الآخر برغبته بإنهاء العقد فإن المهلة للإخطار تبدأ بالسريان من وقت وصول الإعلان للطرف الآخر ، وينتهي العقد بمجرد انتهاء هذه المهلة دون حاجة لأي إجراء آخر ، وفي أثناء مهلة الإخطار يبقى العقد قائماً بين طرفيه منتجاً لآثاره . كما كان من قبل فيلتزم العامل بأداء العمل المطلوب منه ويبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد ويحافظ على أسرار العمل .

كما يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً ، وإذا كان صاحب العمل هو الذي أبدى رغبته في إنهاء العقد فإن حسن النية يقتضي أن يسمح للعامل للبحث عن عمل خلال هذه المهلة وذلك بقدر ساعة أو ساعتين على الأكثر باليوم .

والرأي السليم هو إلزام الطرف الذي تعسف في استعمال حقه بتعويض الطرف الآخر ، ويمكن القول أنه من حالات التعسف أو الفصل التعسفي أن يتعمد المتعاقد الإضرار بالمتعاقد الآخر وإلحاق الأذى به ، أو أن يبتغي مصلحة لا تتناسب أبداً مع الضرر الذي يلحق الطرف الآخر ،

ويقع عبء إثبات التعسف على من يدعيه ويجوز الإثبات بجميع الطرق ووجود التعسف من عدمه يكون من سلطة قاضي الموضوع الذي يستخلصه من ظروف الدعوى .

المطلب الثاني

بيان مدى السلطة الإدارية لصاحب العمل في إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل وأثره على حقوق العمال وأهمها الأجور

إن سلطة صاحب العمل في الإدارة والإشراف ليست مطلقة من كل قيد فمن هذه القيود ما ينص عليها القانون، والأخرى منصوص عليها في اللوائح الداخلية للمنشأة، أو الواردة في عقد العمل ذاته الذي تم الموافقة عليه من صاحب العمل والعامل، وكذلك ما تقرره الاتفاقيات الدولية لحماية حقوق الطرف الضعيف في عقد العمل. وأهم هذه القيود التي نعرفها هي عدم التعسف في استعمال الحق وهو ما استقرت عليه غالبية القوانين وما اتجه إليه أغلب أحكام القضاء.

الفرع الأول : القيود التي ترد على سلطة صاحب العمل عند تعسفه في استعمال الحق

يجب على صاحب العمل أن يلتزم بما اتفق عليه في عقد العمل وعدم تعسفه في استعمال حقه عند رغبته في فسخ عقد العمل المبرم بينه وبين العامل أو عند ممارسته لسلطته في إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل ومن هذه القيود ما يلي :

1- عدم المساس بحقوق العامل الأساسية التي يكفلها له التشريع العمالي والاتفاقيات الدولية.

2- يتعين على صاحب العمل التقيد بالنصوص الواردة في عقد العمل المبرم بينه وبين العامل وما يتوافق مع القوانين واللوائح والاتفاقيات وعدم الإضرار بحقوق العامل، حيث قضت

محكمة النقض المصرية على أنه: "علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل يحكمها العقد، ولائحة نظام العمل".[204]

3- عدم تعديل شروط العقد الجوهرية التي تم الاتفاق عليها بينه وبين العامل في عقد العمل إلا بموافقة العامل وعدم الإضرار به كما لو قام بتخفيض الأجور بإرادته المنفردة مع انخفاض الإيرادات أو الطلب، وهذا سنتناوله بالتفصيل في الفصل الخامس من الحماية القضائية للأجور.

4- عدم مساس صاحب العمل بالأجر الأساسي أو ملحقاته التي تم الاتفاق عليها مسبقاً في العقد كون أن هذه الملحقات تتميز بعدم الثبات ، إذ يتجه جانب من الفقه بأنه يجوز لصاحب العمل تعديل نسبة العمولة باعتبارها من الملحقات سواءً بالزيادة أو النقصان إذا كان هدفه تنظيم المنشأة.[205] إلا أننا لا نتجه مع هذا الرأي لأنه إذا كانت العمولة تمثل الأجر الأساسي للعامل فإنه لا يمكن لصاحب العمل تعديله أو تخفيضه بإرادته المنفردة وإنما بموافقة العامل.

5- لا يجوز لصاحب العمل استعمال سلطته والخروج بها عن نطاق القدر المعقول اللازم لحماية مصالحه المشروعة.

6- يمارس صاحب العمل سلطته تحت رقابة القضاء في حالة مخالفته للقانون، وهناك قيود كثيرة ترد على صاحب العمل تتغير بحسب طبيعة العقد ونوع العمل.

إلا أن الذي يقع عليه عبء إثبات تعسف صاحب العمل في ممارسة سلطته وإيقاع الضرر هو العامل نفسه، فيقتصر دور القضاء في المراقبة على مدى توافر قصد الإساءة من عدمه. مع

204 - العنزي سلامة، مرجع سابق، ص32، طعن رقم 27 و84/28 عمالي جلسة 84/12/17 نقلاً من مجموعة أحكام التمييز، ص397.
205 - العنزي سلامة، المرجع السابق، ص34 .

عدم مساس هذه الرقابة بمدى ملائمة صاحب العمل فيما اتخذه من عدمه من إجراءات تدخل في إطار سلطته في التنظيم الإداري.

الفرع الثاني : أنواع الجزاءات التأديبية التي يمارسها صاحب العمل ضمن حدود سلطته دون التعسف والمساس بحقوق العامل (الأجور).

تثبت هذه السلطة لصاحب العمل إمكانية إيقاع الجزاءات التأديبية للعامل المخالف وتكون هذه المخالفة جسيمة بحيث إخلال العامل بأحد التزاماته أدت للإضرار بصاحب العمل. فهنالك أنواع مختلفة من الجزاءات منها مادية والأخرى معنوية أو جزاءات حرفية أو مهنية، ولكن لابد أن تكون هذه الجزاءات التي توقع على العامل المخالف بما يتوافق مع نصوص القانون والمبدأ القانوني يقول بأن الجزاء من جنس العمل .

وهذه الجزاءات متعددة ومتنوعة يحق لصاحب العمل ممارستها ضمن حدود سلطته وما يتوافق مع القوانين والأعراف الدولية ونذكرها على سبيل الحصر.

1) الجزاءات المعنوية أو الأدبية، كاللوم والإنذار والملاحظات أو لفت النظر أو التوبيخ أو توجيه الانتقاد وهذه الجزاءات هي أخف أنواع الجزاءات لا تمس حق العامل في الحصول على أجره وهذه لا تدخل بأهمية محور دراستنا.

2) الجزاءات المالية وهي تبلغ من الأهمية مما تؤدي إلى المساس بأجور العمال ، وقد تكون في بعض الأحيان فيها تعسف من قبل صاحب العمل عند ممارسته سلطته في إيقاع مثل هذا النوع من الجزاءات، ويتم هذا الجزاء على أجر العامل إما بشكل مباشر أو عن طريق إسقاط بعض هذه

الحقوق المالية مثل الحق في المنحة السنوية، أو الحق في الإجازات الإضافية[206] ومنها الغرامة، والخصم، والإيقاف عن العمل، والفصل عن العمل.

أ) الإيقاف عن العمل:

حيث نصت المادة (39) من قانون العمل الكويتي رقم (6) لسنة 2010 على أنه: "يجوز وقف العامل لمصلحة التحقيق الذي يجريه صاحب العمل أو من ينوب عند لمدة لا تجاوز عشرة أيام فإذا انتهى التحقيق معه إلى عدم مسؤوليته صرف له أجره عن مدة الوقف". والمادة (43) من نفس القانون.[207] .

أما المشرع الأردني فقد نصَ في المادة (50) من القانون رقم (8 لسنة 96) والمعدل بالقانون(26 لسنة 2010) على أنه: "إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزي إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنة ، وأن يدفع العامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ستين يوماً في السنة.

ب) الخصم أو الغرامة والحجز:

ذهب المشرع الكويتي لحماية أجور العمال بعدم جواز الحجز أو النزول عنه إلا وفقاً لحدود ضيقها الشارع على صاحب العمل وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (59) من حيث إنه: "أ- لا يجوز استقطاع أكثر من (10 في المائة) من أجر العامل وفاء لديونه أو قروض مستحقة لصاحب العمل ولا يتقاضى الأخير عنها أية فائدة، ب- لا يجوز الحجز على الأجر المستحق للعامل أو النزول عنه أو الخصم منه إلا في حدود (25 في المائة) من الأجر ذلك لدين النفقة أو لدين المأكل

---

206 - العنزي سلامة، مرجع سابق، ص118 وما بعدها.

207 - تنص المادة 43 من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 على أنه: " إذا حبس العامل بسبب اتهام صاحب العمل له حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي غير نهائي، اعتبر موقوفاً عن العمل ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقده إلا إذا أدين بحكم نهائي وإذا صدر حكم ببراءته من التهمة أو التهم التي أسندها إليه صاحب العمل التزم هذا الأخير بصرف أجره عن مدة وقفه، مع تعويضه تعويضاً عادلاً تقدره المحكمة".

أو الملبس أو الديون الأخرى بما في ذلك دين صاحب العمل وعند التزاحم يقدم دين النفقة على الديون الأخرى". أما المشرع الأردني فنص في المادة (47) من قانون العمل على أنه: "لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل في الحالات التالية: أ- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفه على (10%) من الأجر ...الخ".

أخذت بعض التشريعات ، ومنها الفرنسي منذ 14/أغسطس/1930 بطريقة تراعي الاعتبار المتقدم إذ نص على أن يقسم الأجر إلى شرائح وحدد لكل شريحة نسبة يجوز الحجز عليها وترتفع هذه النسبة كلما ارتفع المقدار[208]. أما المشرع المصري في قانون العمل الجديد فقد اختلفت طريقته في مقدار ما يجوز الحجز عليه من الأجر، فهو يحدد هذا المقدار بربع الأجر كأصل عام إلا أنه بعد ذلك يقسم الأجر إلى شريحتين، الأولى هي تسع جنيهات الأولى من الأجر الشهري أو الثلاثين قرشاً الأولى من الأجر اليومي، ولا يجوز الحجز على ربعها إلا وفاء لدين من طبيعة خاصة وهو دين النفقة أو الدين الناشئ عما تم توريده للعمال ولمن يعوله من مأكل وملبس، أما الشريحة الثانية فهي ما يزد على ما تقدم حيث يجوز الحجز عليه بنسبة الربع وفاء لأي دين وعند التزاحم يقدم دين النفقة.[209]

ج) الفصل من العمل:

يعد هذا الجزاء من أشد الجزاءات وأقساها التي تقع على العامل ؛ ذلك لأنها تؤدي بالضرورة إلى قطع مصدر رزق العامل الذي يستند عليه في استمرارية سد احتياجاته والعيش هو

---

208 - انظر اليعقوب بدر، مرجع سابق، ص75 الهامش. نقلاً عن [(د. يوسف اليأس، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، 1977، ص425 والهامش في نفس الصفحة، حيث أشار في نفس الرسالة إلى أن التشريع العراقي والكويتي يلجأ إلى طريقة جامدة في تحديد هذا الجزء حيث حددها بنسبة 20% [(هذا وفقاً للقانون الكويتي القديم) أما القانون الحالي حدد النسبة بـ25% وذلك تماشياً مع التطور الحالي على الأكثر بشرط أن يكون ذلك وفاء لدين ثابت بحكم قضائي.]

209 - اليعقوب، بدر،مرجع سابق، ص75.

ومن يعولهم، مما يضطره إلى محاولة البحث عن فرصة عمل جيدة، وفي عصرنا الحالي يكون من الصعوبة إيجاد فرص عمل في ظل تزايد البطالة.

لذلك تذهب غالبية التشريعات بفرض ضمانات كثيرة على هـذه الـصلاحيات الممنوحـة لصاحب العمل في إمكانية تعسفه في استعمال حقه، ولما يترتب عليها مـن الإخـلال باسـتقرار علاقات العمل.

إذن الفصل هو: عبارة عن جزاء تأديبي يوقعه صاحب العمل بمقتضى سلطته التأديبية على العامل، ويترتب عليه انتهاء علاقة العمل وزوالها التي كانت قائمة بينهما.[210]

حيث أن المشرع الكويتي أجاز لصاحب العمل فصل العامل بدون إخطار أو مكافأة نهايـة خدمة في حالات محددة على سبيل الحصر في المادة (41) من قانون العمل في القطاع الأهلي[211] قاصداً من وراء ذلك حصر هذه الحالات حتى لا يكون هناك توسع فيها أو قياس عليها[212] .

لكن يشترط أن يكون العامل قد ارتكب خطأ جسيم وهو أن يخل العامل بـالتزام جـوهري يرتبط بعقد العمل، ونجد أن المشرع الكويتي عندما أجاز لصاحب العمل فصل العامل دون إخطار ومكافأة ، يكون ذلك قاسياً عندما حرمه من مكافأة نهاية الخدمة ومن التعويضات الأخرى، خلافـاً فقد ذهب المشرع المصري خلافاً للمشرع الكويتي ؛ ذلـك لأن حرمـان العامـل مـن المكافـأة والتعويضات هي عقوبة تتجاوز العامل إلى أسرته.[213]

أما المشرع الأردني فقد ذهب في تعديله الأخير لقانون العمل في المادة (9) منه والمعدلـة للمادة (25) في القانون الملغي إلى أنه: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر

210 - العنزي، سلامه، مرجع سابق، ص133.
211 - أنظر قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة2010.
212 - عبدالرضا ، عبدالرسول، مرجع سابق، ص279.
213 - العنزي، سلامه، مرجع سابق، ص14 وما بعدها. نقلاً عن السيد محمد السيد ، المرجع السابق. هامش 89، ص186.

إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف الشهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته على أساس آخر أجر تقاضاه العامل".[214]

وخيراً فعل المشرع الأردني عند تعديله لهذه المادة وذلك بهدف مد حماية قانونية أكبر لحقوق العمال عند قيام صاحب العمل باستغلال سلطته وتعسفه في استعمال حقه في فصل العامل مما يؤدي للإضرار به . وعليه ؛ سننتقل للحديث في الفصل التالي عن الحماية القضائية التي يفرضها القانون بجانب الحماية القانونية التي تحدثنا عنها وذلك لفرض حماية أكبر للحقوق العمالية.

214 - القانون الأردني المؤقت المعدل رقم 26 لسن 201.

الفصل الرابع

الحماية القضائية للأجور والحماية الجزائيه

وبيان الضمانات القانونية لحماية الأجور

الفصل الرابع

الحماية القضائية للأجور والحماية الجزائيه وبيان الضمانات القانونية لحماية الأجور

تمهيد ؛

بما أن دراستنا تنصب على الحماية القانونية للأجور ، وكيفية المحافظة على الحقوق العمالية هذا يتطلب منا أن نفرد للضمانات الممنوحة للعامل في استيفاء أجره من صاحب العمل في حالة تقاعس الأخير وتعسفه في استعمال الحقوق الممنوحة له ، ومحاولة تأخير منح العمال لأجورهم بعد أدائهم للعمل المطلوب منهم ، ولما للأجر من أهمية بالغة في حياة العامل . منحه القانون ضمانات قانونية لاستيفاء حقوقه قبل أي دائن من دائني صاحب العمل وضمانات أخرى سنتناولها بالتفصيل . كذلك أضفى على حماية الأجور العمالية بالإضافة لحقه في اللجوء للمحاكم للمطالبة بحقه . قام المشرع بوضع نصوص قانونية آمره في بعض القوانين ، من خلال تشكيل هيئات أو لجان معينة مختصة للنظر بأنواع خاصة من النزاعات العمالية ، بهدف توفير السرعة اللازمة لحل هذه النزاعات بسبب بطئ الإجراءات في المحاكم ، وكذلك مجارات التطورات الاجتماعية والاقتصادية السريعة في قانون العمل .

وعليه سينقسم هذا الفصل إلى ما يلي :

المبحث الأول : الحماية الجزائية وبيان الضمانات القانونية لحماية الأجور .

المبحث الثاني : الجهات المختصة بنظر نزاعات الأجور .

المبحث الأول

الحماية الجزائية وبيان الضمانات القانونية لحماية الأجور

أعطى المشرع لقانون العمل وبالأخص الحقوق العمالية مزيداً من الحماية القانونية ، حيث قرر عقوبات جنائية توقع على من يخالف أحكام قانون العمل للمساءلة القانونية ، وخصصت أغلب التشريعات لبيان الجزاءات والضمانات التي تمنح للعامل بمواجهة صاحب العمل .

يلاحظ أن معظم العقوبات التي تفرض على أصحاب الأعمال تكون لصالح العامل ، وذلك حماية لحقوقه العمالية باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل ، وهذه العقوبات تـوفر ضـمانة قانونية للعامل في مواجهة صاحب العمل .[215]

من هذه الضمانات منح العامل حق الامتياز في استيفاء حقه قبل أي دائـن مـن الـدائنين الممتازين لصاحب العمل في حالة إفلاس أو إغلاق المنشأة . كذلك حق العامل بالحصول على أجر أو تعويض في حالة الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل أو إذا كان سبب عدم إتمامـه للعمـل المطلوب منه يرجع لسبب أجنبي أو لقوة قاهرة لا يد للعامل فيه . أخيراً للعامل كامل الحق في حالة إصابته أثناء أدائه عمله أو بسبب المرض أو العجز أو الشيخوخة . حيث ألزمهم القانون بحصوله على تعويض عادل وذلك لحماية حقوق العامل .

وسنقسم هذا المبحث إلى مبحثين :

المطلب الأول : الامتيازات والضمانات الممنوحة للعامل للحصول على أجره.

المطلب الثاني : ضمانات حصول العامل على أجره أو تعويض في حالة انتهاء عقد العمل .

---

215 - عبد الرحمن شوقي أحمد ، (1984) ، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ، مصر ، جامعة المنصورة ط2 ، ص 29

المطلب الأول

الامتيازات والضمانات الممنوحة للعامل للحصول على أجره

تختلف هذه الامتيازات والضمانات التي تمنح للعامل بحسب نوع الدائنين الذين يكونوا بمواجهة دائني صاحب العمل وضمانات في مواجهة صاحب العمل نفسه .

الفرع الأول : ضمانات حماية الأجر في مواجهة دائني صاحب العمل

تتمتع الأجور العمالية جميعها بحق امتياز عام يرد على كل أموال صاحب العمل المنقولة والعقارية على حد السواء ، وتأتي مرتبة امتياز الأجر بعد امتياز المصروفات القضائية وبعد امتياز المبالغ المستحقة للخزانة العامة للدولة ، وبعد امتياز مصروفات الحفظ والإصلاح , ويأتي في نفس مرتبة امتياز النفقة وامتياز المبالغ المستحقة للمأكل والملبس والدواء فلو تزاحمت هذه الديون استوفيت بنسبة كل منها . [216]

كذلك نصت المادة (51) من قانون العمل الأردني التي لم يطالها التعديل في القانون المعدل رقم (26) لسنة 2010 . حيث قضت في الفقرة الأولى أنه : " على الرغم مما ورد في أي قانون آخر تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو المستحقين بعد وفاته . ديوناً ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى تتقدم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والرسوم والحقوق الأخرى المستحقة للحكومة والديون برهونات عقارية أو تأمينات عينيه " . [217]

ذهب المشرع المصري إلى نفس ما ذهب إليه كل من المشرعين الأردني والكويتي نفسه حيث نصَ في المادة (5) من قانون العمل المصري على أنه : " يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو

---

216 - أنظر اليعقوب بدر ، مرجع لسابق ، ص83 ونصت على ذلك المادة (1074/أ) من القانون المدني الكويتي على أنه : " يكون للحقوق الآتية ، بقدر ما هو مستحق منها في الستة الشهور الأخيرة حق امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار ، أ / المبالغ المستحقة للخدم والعمال ، وكل أجير آخر من أجرهم ومرتباتهم من أي نوع كان ....الخ

217 - رمضان سيد ، المرجع السابق ، ص318

للمستحقين عنه – بمقتضى أحكام هذا القانون – امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار , وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم " .

يتبين من نصَ هذه المادة أن المشرع كان حريصاً على حماية أجر العامل وتأمين الوفاء به في أقصر وقت دون منازعه ، فاستحدث حكماً جديداً يقضي بأن لأجر العامل امتياز على جميع أموال صاحب العمل ، بل ويسبق الامتياز المقرر للخزانة العامة والمصروفات القضائية ، وحكمة تقرير هذه الامتيازات أن أجر العامل هو في الغالب مصدر رزقه الوحيد ووسيلته الأساسية للعيش هو وأسرته ، وفي ذلك حماية لحقوق العمال وأسرهم. [218]

نجد أن المادة (51) من قانون العمل الأردني جاءت على خلاف ما نص عليه كل من المشرع الكويتي والمصري . عندما اعتبرت هذه المادة أن الأجور والمبالغ المستحق للعامل مقدمة على أية ديون ممتازة أخرى مستحقة للحكومة .

في حين أن هذه المادة تتعارض عما ورد في نص المادة (1435) مدني أردني التي تقضي باعتبار المبالغ المستحقة للخزينة ومصروفات الحفظ والإصلاح فهذا التعارض أدى إلى إحداث إشكاليات قانونية في أي من هذه المادتين يتم تطبيقها في حالة لو كان هنالك منازعه تتعلق بمطالبة العامل بأجره في مواجهة دائني صاحب العمل .

حيث إنه من الأفضل تطبيق نص المادة (51) من قانون العمل الأردني على هذه الحالة وذلك لما توفره لضمان أكثر حماية للعامل عما ورد في النص في القانون المدني في الماده (1435) ، والتي ليس لها مثيل في القانون الكويتي والمصري . [219]

---

218 - العجوز ناهد ، (1996)، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل المصري ، الإسكندرية ، منشأة المعارف، ط1، ص115 وما بعدها

[219] - رمضان سيد ، مرجع سابق ، ص 319

الفرع الثاني

ضمان حماية حق العامل في حالة تعدد أصحاب العمل

تظهر هذه الضمانة بصورة واضحة في عقود المقاولات أو ما يعرف بإجارة الأشخاص وهذه العقود يلتزم الطرف الأول بالقيام بعمل لصالح الطرف الثاني بالعقد نظير حصوله الطرف الأول على مبلغ من المال.

فعرفه بعض الفقهاء بأنه " عقد المقاولة هو الاتفاقية التي يتعهد فيها شخص ما لقاء أتعاب بأن ينفذ للفريق الآخر عملاً محدداً بدون أن يمثله وبصورة مستقلة، وعرفته المادة (1710) من القانون المدني الفرنسي بأنه "إجادة العمل هي عقد يتعهد فيه احد الفريقين بفعل شئ للأخر مقابل ثمن متفق عليه بينهما"[220] .

ونصت على ذلك المادة (15/هـ) من قانون العمل الأردني حيث إنه : " لعمال المقاول الذين يشتغلون في تنفيذ مقاولة رفع دعوى مباشرة على صاحب المشروع للمطالبة بما يستحقه لهم قبل المقاول وذلك في حدود ما يستحق للمقاول على صاحب المشروع وقت رفع الدعوى .

اما في الفقرة (و) فقد جاء فيها أنه: " ولعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كل من المقاول الاصلي وصاحب المشروع في حدود المستحق على صاحب المشروع للمقاول الأصلي والمستحق على المقاول الأصلي الفرعي وقت رفع الدعوى".[221]

نصت الفقرة (ز) – على أنه: " للعمال المذكورين في الفقرتين السابقتين ان يستوفوا حقوقهم بالامتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو المقاول الفرعي ويستوفون حقوقهم عند تزاحمهم بنسبة حق كل منهم"[222].

---

220 - Benabent- Al-Alain: (2004) Droit Civil les contrats speciaux. Civil et commericiaux. P. 359. N^O 471

221 - قانون العمل الأردني المعدل رقم 26 لسنة 2010 .

يتضح من هذا النص أن المشرع أضفى حماية على عمال المقاول الأصلي وكذلك الفرعي في مواجهة صاحب العمل الأول بدعوى مباشرة تقام عليه[223]، وهذه الضمانة خاصة للوفـاء بحقوق عمال المقاول من الباطن. علماً أنَ ذلك فيه مخالفة صريحة للقواعد العامة وهي عـدم جواز مطالبة مديني صاحب العمل إلا عن طريق الدعوى غير المباشرة ، والتي لا تعد كونها دعوى صاحب العمل ذاته . حيث يتمثل هذا الخروج عن الأصل ما هو إلا أن لعمال المقـاول الأصلي مطالبة صاحب العمل مباشرة بما لهم بذمة المقاول، ولعمال المقاول من الباطن مطالبة كل من المقاول الأصلي وصاحب العمل بذلك[224] .

لذا يكون لهؤلاء العمال الذي عهد إليهم صاحب العمل بانجـاز جـزء مـن عملـه، وأن يتقاضون ديونهم المستحقة على المقاول مباشرة منه. مما يترتب لهذا الأخير بذمـة صـاحب العمل من دين ، وبالتالي لعمال المقاول من الباطن أن يتقاضون ديونهم المستحقة عليه مباشرة. فعلى ذلك محل هذا الامتياز هو المبالغ التي تكون صاحب العمل أو المقاول الأصـلي وقـت توقيع الحجز وبالتالي فلا عبرة بالمبالغ التي تكون قد انقضت قبل توقيع الحجز .

عند ذلك ثار تساؤل لدى أحد الفقهاء حول ما هو الحكم لو أحال المقاول ماله قبل صـاحب العمل قبل توقيع قرار الحجز عليه من عمال المقاول ؟

فالقاعدة أنه: "بمجرد الحواله لا يعد المقاول دائن لرب العمل أو بمعنى آخـر أنـه لا يكـون للمقاول دين قبل رب العمل ولكن المشرع خرج على هذه القاعدة بأن جعل لعمال المقاول سلطة

222 - - شمل التعديل للمادة (15) من قانون العمل الأردني للفقرة
أ – من هذه المادة ولم يشمل باقي الفقرات حيث ظل العمل بها كما كانت قبل صدور القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010
223 - رمضان سيد، المرجع السابق ، ص 334 وما بعدها.
224 - اليعقوب ، بدر ، المرجع السابق ن ص 84 وما بعدها
Malinuaud (PH) : L' action dinectedu maitra de L'ovvrage contrec les fabricantset fournisieurs de materiaux etc et composants .D1984. Chr . VII.41

تتبع المال الذي يقع عليه الامتياز، وعلته في هذا الخروج هي التأكيد على حماية حقوق عمال المقاول"[225] .

نصت المادة (12) على أنه للمقاول من الباطن دعوى مباشرة ضد صاحب العمل المستقل إذا لم يدفع المقاول الأصلي بعد شهر من إنذاره المبالغ الموجبة استنادا الى عقد المقاولة من الباطن ترسل نسخة عن هذا الإنذار إلى صاحب العمل المستقل[226] .

ومن هذا النص يتضح على إمكانية رفع دعوى مباشرة لصالح المقاول من الباطن والحال إن تخلف المؤسسات الأصلية ، إضافة إلى الغياب المتواتر للكفالة أعطى هذه الدعوى المباشرة (التي يجب أن لا تكون سوى استطرادية استثنائية) مدى عملياً ضخماً جعلت منها مقر منازعات قضائية رئيسي .

فالدعوى المباشرة (صاحب العمل المستقل شخص خاص) عندما يكون صاحب العمل المستقل شخصاً خاصاً لا يفرض القانون الأجراء السابق للدفع المباشر؛ ذلك بأن المقاول من الباطن في أغلب الحالات يكون مضموناً بما فيه الكفاية بالطريق الطبيعي للدعاوي التعاقدية ضد المقاول الأصلي والكفيل[227].

وهذا ما ذهب إليه المشرع الكويتي أيضا في المادة (682) من القانون المدني والتي نصت على أنه: "1- للمقاول من الباطن والعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول الأصلي في تنفيذ العمل أن يطالبوا رب العمل مباشرة بما يستحق لهم قبل المقاول الأصلي في حدود القدر الذي

225 - شنب لبيب محمد (1962) شرح أحكام عقد المقاولة ، بيروت – لبنان، (بلا ناشر) ص 159
226 - القانون الفرنسي رقم 31 كانون الأول 1975 الخاص بعقد المقاولة من الباطن .
227 - انظر في ذلك :
Bebabebt – Alain : Droit Civil , Les contrats speclaux , op . cit P.455 .N 618

يكون لهذا الأخير على رب العمل وقت رفع الدعوى، 2- ولعمال المقاول من الباطن أيضا رفع دعوى مباشرة قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل في حدود المستحق عليه"[228].

وعليه ؛ فأصحاب الأعمال مسئولون بالتضامن في حالة تعددهم ، وذلك من أجل منح العامل مزيدا من الضمانات في اقتضاء حقه ، الذي يعتبر الأجر الجانب الهام بهذه الحقوق باعتبار منح مزيدا من الحماية القانونية الجنائية بمسئولية صاحب العمل الأصلي والمقاول من الباطن تجاه عمال الأخير في حالة عدم الوفاء بحقوقهم بالرجوع عليه ومسائلته جنائياً حسب نصوص القانون

المطلب الثاني

ضمانات حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل

يُعَد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وبما أنه عقد فإن العقد يُعَد شريعة المتعاقدين لما للأجر من أهمية في عقد العمل بالنسبة للعامل فالأصل أنه لا يجوز لصاحب العمل بتعديل الأجر بالزيادة أو النقصان إلا بموافقة العامل نفسه. إلا أنه هناك استثناءات على هذه القاعدة العامة وضعها المشرع من أجل حماية أجر العامل من تعسف صاحب العمل في الاقتطاع من أجره بنسبة تزيد عن الحد المسموح به قانوناً والتي نصت عليه غالبية القوانين .

كذلك هناك حماية فرضها المشرع في حالة تعويض العامل إذا ما كان فسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل وهو ما يعرف (بالفصل التعسفي)، وأيضا هناك حماية أخرى فرضتها

228 - القانون المدني الكويتي مرسوم بقانون رقم 67 لسنة 1980 الباب الثالث – العقود الواردة على العمل – الفصل الأول، المقاولة من المادة (661-697)
كذلك نصت المادة (8) من قانون العمل المصري على أنه: " إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عن هذا القانون ، ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون "، انظر في ذلك الدكتور عاطف حسن، المرجع السابق ، ص 183 وما بعدها .

غالبية قوانين العمل وهي إلزام صاحب العمل بالتأمين على سلامة العمال وتوفير الضمان الاجتماعي له في حالة الشيخوخة والعجز والمرض وإصابات العمل .

الفرع الأول : حماية الأجور من اقتطاعات صاحب العمل

راعى المشرع حاجة الأجير إلى أجره ، مصدراً رئيسياً أو وحيداً لمعيشة أسرته حيث تنص غالية القوانين بعدم جواز الخصم من أجر العامل بما يجاوز النسب المحددة وفقا للقانون. سواء أكان هذا الخصم بسبب استيفاء ما حاق بصاحب العمل من أضرار نتيجة خطأ العامل أو إهماله، أم كان هذا بسبب توقيع غرامات عما يتركبه العامل من مخالفات[229] .

فنجد أنه حتى وان خالف العامل نظام المنشأة، ولما لصاحب العمل في سلطة فإن ذلك لا يترك له المجال ويتعسف في استعمال حقه في إيقاع الجزاءات التأديبية والتي تحدثنا عنها بالتفصيل في الفصل السابق

إنما يجب على صاحب العمل أن لا يتمادى في ممارسة حقه في خصم أجر العامل ؛ ذلك لأن هذا الأجر يمثل الركيزة الأساسية التي يستند إليها العامل في ديمومته الإنسانية.

فنجد أن المشرع الكويتي والأردني كما ذكرنا وضع قواعد ونسب محددة للاقتطاع من أجر العامل في حال إيقاع الجزاء عليه وهذا ما تحدثنا عنه سابقا.

لكن هناك اقتطاع آخر يستطيع صاحب العمل إيقاعه على الأخير وهو مواجهة دائني الأجير نفسه حيث أحاط المشرع الأجر بضمانات أخرى يكفل وصول الأجير لاستحقاق أجره كاملا

229 - حمدان حسين ، مرجع سابق ، ص 440

أو شبه كامل حيث لم تجز التشريعات المختلفة الانتقاص من أجره إلا في حدود ضيقة وذلك مراعاة للطابع الحيوي للأجر [230] .

فهنالك حالات يحق للعامل أن يتقاضى أجره كاملا بالرغم من عدم قيامه بالعمل المطلوب منه وهي كالتالي:

الحالة الأولى : إذا قام العامل بموجب عقد العمل بالالتزام بالحضور إلى مكان العمل ووضع نفسه تحت إشراف وصاحب العمل وسلطته ، إلا أن هذا الأخير لم يكلفه بأداء أي عمل حيث أن التقاعس جاء من جانب صاحب العمل فأنه يجب عليه دفع أجر العامل كاملا دون انتقاص منه لأن تـــأخير العمل كان من جانب صاحب العمل.

ونصت على ذلك المادة (821) من القانون المدني الأردني على أنه :" على صاحب العمل وأن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله أواعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل ".

من هذا النص يتضح أنه العامل يستحق أجره إذا اضطر صاحب العمل إلى وقت العمـــل بـــصفة مؤقتة ولسبب يرجع إليه كأن يكون هنالك عطل في الآلات أو نقص في بعض المواد الـــذي يحـــتم على صاحب العمل إيقاف العمل لإجراءات الصيانة فهنا العامل يستحق أجره كاملاً[231].

نصت على ذلك المادة (50) من قانون العمل الأردني أيضاً التي لم يطالها التعديل الأخير للقانون المعدل رقم(26 لسنة 2010) حيث نصت على أنه: " إذا اضطر صاحب العمل الى وقت العمل بصورة مؤقتة ، بسبب لا يعزى إليه وليس في وسعه دفعه فيستحق العامل الأجر عن مدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلالها السنة وأن يدفع العامل نصف أجره عن المدة التي تزيد على ذلك بحيث لا يزيد مجموع التعطيل الكلي المدفوع الأجر على ستين يوما في السنة".

---

230 - نصت عليه المادة (860من قانون أصول المحاكمات المدنية اللبناني) حيث ذكرت بأنه " لا يجوز إلغاء الحجز على الأموال التي منع القانون حجزها وعلى الأموال ...الخ انظر في ذلك / حمدان حسين ، المرجع السابق، ص 441 وكذلك أ.د/ نبيل عمر ، أصول التنفيذ الجبري في القانون اللبناني ص 214

231 - من موسوعة القانون المدني الأردني (رقم 43 لسنة 1976) .

أي أنه إذا زاد التعطيل في المنشأة على ستين يوما في السنة الواحدة فإن صاحب العمــل لا يعــد ملزما بدفع أي جزء من الأجر للعامل. حيث ذهب أحد الفقهاء بأن هذا الحكم الوارد في الــصورة يحقق مصلحة العامل ووجد بأن المشرع الأردني قد أحسن صنعا بالنص عليه وإن ذلــك خــالف النص القديم رقم (5/25) الملغي حيث كانت تقضي بمنح العامل نصف أجر عن مدة لا تزيد على عشرة أيام خلال السنة الواحدة[232].

أما المشرع الكويتي في نصوص قانون العمل الجديد رقم (6 لسنة 2010) فلم يحدد كما ذهب إليه المشرع الأردني في دفع الأجر للعامل في حالة تعطيل المنشأة بسبب رب العمل.

نصت المادة (61) من قانون العمل على أنه: " يلزم صاحب العمل بدفع الحالة خلال فترة الإغلاق إذا تعمد غلق المنشأة لإجبار العمال على الرضوخ بإعادة المطالبة ، كما يلتزم بدفع أجور عمالــه طوال فترة تعطيل المنشأة كلياً أو جزئياً لأي سبب آخر لا دخل للعمال فيه طالما رغــب صــاحب العمل في استمرار عملهم لديه".

فنجــــد أن المشرع الكويتي فرض حماية أكبر للأجور في سلطة صاحب العمــل فــي تعسفه في استعمال حقه في حالة إغلاقه للمنشأة بسبب يرجع إليه بقصد إجبار هؤلاء على الرضوخ لمطالبة والعمل لديه دون حصولهم على أجور لحجم العمل الذي يؤدونه، وبالتالي المشرع قيد هذه السلطة بأن اجبره بنصه في بداية النص على أنه يلزم صاحب العمل فهذه تعتبر قريبة قانونية على صاحب العمل النص الالتزام بدفع أجور العمال سواء كان الإغلاق لا سبب كان من قبل صــاحب العمل .

232 - رمضان سيد – مرجع سابق ، ص 327

ولكننا نجد أن المشرع الأردني في نص المادة (136/ب) جاء بإيقاع غرامة على صاحب العمل في حالة إغلاقه المنشأة بقصد إيقاف العمل بسبب يرجع لصاحب العمل بهدف إرضاخ العمال لأمر يرغب به وهذا ما يفهم من كلمة (إغلاق محظور) الواردة بالنص أعلاه. [233]

ذهب المشرع المصري إلى أنه : " إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل ، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلا ، واستحق أجره كاملا .أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله، أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، استحق نصف أجره[234].

الحالة الثانية : التي فيها يكون العامل يستحق فيها أجره رغم عدم قيامه بالعمل في حالة الإجازات والعطل الأسبوعية وأيام العطل الرسمية كالأعياد ، وهذه الحالة نص عليها كل من المشرع الأردني والكويتي في نصوص قوانين العمل بشكل مفصل ، حيث نظمها المشرع الأردني في قانون العمل بالفصل الثامن من المادة (55–77) وقد طال التعديل أغلب نصوص هذا الفصل بصدور القانون المعدل المؤقت رقم (26 لسنة 2010).[235]

أما المشرع الكويتي فقد نظمها في الفصل الثاني والمتعلق بساعات العمل والراحة الأسبوعية من المادة (64–69) والفصل الثالث ما يتعلق بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر من المادة (70 – 79) [236]

---

233 - نصت المادة (136/ب) على أنه : " أقدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون فيعاقب بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون دينار عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها

234 - العجوز ناهد ، مرجع سابق ، ص 178

وكذلك نصت المادة(692) مدني مصري على أنه : " إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل ، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك الي. جاري المشرع العمالي في هذا التطبيق التشريعي مذهب قضاء التحكيم تمشيا مع مبادئ العدالة واستقرارا لعلاقات العمل وضمانا جديدا من ضمانات الأجر للعامل.

235 - قانون العمل الأردني المعدل رقم 26 لسنة 2010.

236 - انظر قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010.

إن الحديث عن هذه الإجازات واستحقاق الأجر خلالها ومدى الحماية التي فرضتها نصوص القوانين على صاحب العمل يتطلب البحث في جميع هذه الإجازات لذلك يكتفي بنصوص المواد) [237]

فاستحقاق العامل لأجره خلال فترة الإجازات والراحة الأسبوعية والأعياد ما هي إلا ضمانة استمرار حصول هذا العامل على أجره أو على بديل عنه في حالات لا يؤدي منها عملا – فعليا– لمصلحة صاحب ، وهذا لغلبة الاعتبارات الاجتماعية على الاعتبارات الاقتصادية ، ولا يكفي تقدير مقدار الأجر بعيدا عن تحكم آليات السوق وبما يضمن قدرة الأجر على أداء وظيفته الاجتماعية, وإنما يجب ضمان استمرار حصول العامل على هذا الأجر وعدم انقطاعه لأن هذا الانقطاع يعني تعطل قيام الأجر بوظيفة الاجتماعية . نتيجة انقطاع مورد عيش العامل وأفراد أسرته فترة من الزمن[238].

وعليه نجد أن المشرع نص على ذلك في قانون العمل ، ونظرا لاعتبارات اجتماعية ، فقد وجدت وسيلتين أساسيتين لتحقيق الغاية مما تم الإشارة إليه أعلاه وذلك على النحو التالي:

الحالة الأولى : في إطار قانون العمل من خلال وضعه تنظيمات قانونية خروجاً عن القواعد المدنية فيما يتعلق بالتزامات المتعاقدين في عقود المعاوضة والعقود الملزمة للجانبين والتي يكون فيها صاحب العمل ملزم بدفع الأجر ونظير قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه فمن هذه الحالات التي يستحق العامل أجره دون أداء عملا فعلياً .

(أ) حالة يتم إعفاء العامل من أداء العمل قانونا أو اتفاقا مع احتفاظه بحقه بالحصول على أجره أو جزء من هذا الأجر وهي في حالة (الإجازات) متعددة الأسباب، والأغراض

237 - انظر أكثر تفصيلا ، د. احمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل ، من ص 225 حتى ص 250
238 - اليأس، يوسف – المرجع السابق ، " أزمة قانون العمل المعاصر" ص 152

وأيضا إعفاء العامل من العمل لاعتبارات عامة ووطنية أو مهنية مثل عند أداء العامل الخدمة العسكرية أو التفرغ للعمل النقابي.

(ب) حالات يتقرر فيها الحق للعامل في الحصول على الأجر مقابل مجرد (استعداده) لأداء العمل دون القيام بأدائه لأسباب لا دخل لإرادته فيها وهي كالحروب والكوارث الطبيعية وأي سبب قهري لا يد للعامل فيه، وقد تم التحدث عنها سابقا.

الحالة الثانية: في إطار نظام التأمين (الضمان) الاجتماعي والنظم الخاصة المكملة لـــه ، حيـــث وجودها مجتمعة بديلاً للأجر – يحصل عليه العامل في حالات عدم أدائه للعمل لأسباب تحدد فـــي نصوص قانون التأمينات الاجتماعية أو ما يعرف بالضمان الاجتماعي في بعض القوانين .

الفرع الثاني : حالات حماية حقوق العامل باستحقاق بديل عن الأجر وفقا لقانون الضمان الاجتماعي .

تعد خاصية قانون العمل والضمان الاجتماعي في القانون الفرنسي نحـــو اخـــتلاف نـــوع الإصابة أو العجز الذي يضفي عليها التفريق بين عدة رهانات مرتبطة بهذا النظام مـــن حيـــث إن هنالك حالات تدخل باختصاص مجلس العمل التحكيمي أو الاختصاص المدني فتطبق قواعد قانون العمل وبالذات في حالة الصرف مما يؤدي للإخضاع لقانون الضمان الاجتماعي الذي يؤدي أحيانا إلى قرينة الإجارة على سبيل المثال بالنسبة إلى الإشغال في الغابة ، فهذا النوع من الأعمال تدخل في نظام حوادث العمل التي يتطلب تفوير ضمانه أكبر من قبل صاحب العمل وإلا قد يؤدي به إلى التجريم الجزائي للعمل المستتر الذي لم يفصح به للعامل[239].

---

239 - انظر في ذلك

Bebabebt – Alain : Droit Civil , Les contrats speclaux , op . cit p 381, B 504

نجد أن قانون العمل الأردني المعدل المؤقت رقم (26 لسنة 2010)أضاف تعديلا لــنص المادة (21) من القانون رقم(8 لسنة 96) حيث أضاف فقرة جديد لنص المادة تنص على أنــه : " إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتمــاعي إلا إذا اتفــق الطرفان على غير ذلك، وهذه الفقرة تم إضافتها من اجل أن تكون متماشية مع قــانون الــضمان الاجتماعي الأردني الجديد المؤقت .

أما المشرع الكويتي فقد نص في المادة (93) من قانون العمل رقم(6 لسنة 2010) بأنــه للعامل المصاب بإصابة عمل أو مرض مهني الحق في تقاضي أجره طوال فتــرة العــلاج التــي يحددها الطبيب وإذا زادت فترة العلاج على ستة أشهر يدفع له نصف الأجر فقط حتى شــفاؤه أو تثبت عاهته أو يتوفى".

ونصت المادة (88) من ذات القانون على أنه : " مع مراعاة أحكام قانون التأمينــات الاجتماعيــة يلتزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنــة ".[240]

حيث حدد قانون التأمينات الاجتماعية حالات استحقاق المعاش التقاعدي الدائم. نذكر منهــا علــى سبيل المثال ما يستحق المؤمن عليه معاشاً تقاعدياً في حالة انتهاء الخدمة لأحد الأسباب التالية :

1- الوفاة أو العجز الكامل أو وقوع أيهما خلال سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة

2- عدم اللياقة الصحية أو استنفاد الإجازة المرضية (القطاع الحكومي + الشركات المملوكة للدولة بالكامل) .

240 - قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 76 والذي أنشئت بموجبه المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لتولي تطبيق النظام الصادر به والذي يشمل :
- تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين المدنيين في القطاع الحكومي وفي القطاعين الاهلي والنفطي .
- تأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين لدى الغير من المشتغلين لحسابهم الخاص ومن في حكمهم .
- تأمين إصابات العمل

3- انتهاء خدمة المؤمن عليه لأسباب تهدد حياته لو استمر في عمله بشرط أن يكون لديه مدة اشتراك لا تقل عن عشر سنوات في هذا العمل

4- انتهاء خدمة المؤمن عليه الذي يزاول عملاً من الأعمال الشاقة أو الخطـرة أو الـضارة، وكانت لديه مدة خدمة فعلية (20سنة) في هذه الأعمال .

5- انتهاء خدمة المؤمن عليها التي ترعى زوجا معاقا أو ولدا معاقا وكانت لديها مدة اشتراك قدرها (15 سنة) على الأقل .....الخ .

وهناك حالات يستحق فيها العامل أو المؤمن عليه معاشا تقاعديا مؤقت وهي :

(1) انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب إصابته بمرض استنفذ به إجازاته المرضـية (قطـاع أهلي أو شركات غير مملوكة للدولة بالكامل) ولم يكن مستحقا لمعاش دائـم فيحـسب المعاش المؤقت في هذه الحالة على أساس مدة اشتراكه في هذا التأمين أو (15 سنة) أيهما أكبر إلى أن يتم شفاؤه.

(2) انتهاء خدمة المؤمن عليه بسبب الحكم عليه نهائياً بعقوبة مقيدة للحرية ولم يكن مستحقا لمعاش دائم ، ويحسب المعاش المؤقت في هذه الحالة على أساس مدة الاشتراك في هذا التأمين بشرط ألا تقل عن (15) سنة ، ويستحق صرف هذا المعاش من تـاريخ مـدة الحبس أو تاريخ انتهاء الخدمة أيهما ألحق ، ويستمر الصرف حتى لـو انتهـت مـدة الحبس حتى تاريخ الخضوع لأحد قوانين التأمينات أو تاريخ استحقاق معاش دائـم أو انقضاء سنتين على تاريخ انتهاء الحبس ، أي هذه التواريخ أسبق .

هنالك حالات لاستحقاق المعاش للعسكريين والمنتهية خدمتهم وفقا للباب الخامس من قـانون التأمينات الاجتماعية وهم أصحاب الأعمال وكذلك حالة استحقاق مكافأة التقاعد في حالـة انتهـاء

خدمة المؤمن عليه ولم يكن مستحقاً معاشاً تقاعدياً يصرف له وفقا لقواعد صرف محددة في ذات القانون .

كذلك حالة المستحقين في معاش المتوفى من المؤمن عليهم أو المستفيد أو صاحب المعاش التقاعدي أو ما يعرف المستحقون من عائلة المتوفى لمعاشه وهو ما نصت عليه المادة (63) من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي وهو : " إذا توفى المؤمن عليه أو صاحب المعاش التقاعدي أو المؤمن عليه الذي توفى خلال سنتين من تاريخ انتهاء الخدمة أو لذوي المفقود (ذكور – إناث) يستحق المعاش لكل من الزوج أو الأرامل ، الأولاد ، الوالدان ، الأخوة والأخوات ، أبناء الابن وبناته بشروط محددة – لكل فئة من هؤلاء يتطلبها ذات القانون[241].

لذا تكفل هذه النظم حصول العامل على بديل الأجر ضمانا لاستمرار تحقيق الوظيفية الاجتماعية للأجر مع عدم تحميل صاحب العمل شخصيا بالتكاليف المالية المباشرة عن ذلك وابرز الآلات التي تدخل في هذا الإطار إصابات العمل والمرض والأمومة[242].

المبحث الثاني

الحماية القضائية للأجور والجهات المختصة بنظر النزاعات العمالية

تناولنا في دراستنا الحديث عن الحماية القانونية والجنائية للأجور والذي بدوره يأخذنا للحديث عن الحماية القضائية للأجور من خلال الحكم بالتعويض للعامل في حالة فصله تعسفياً من قبل صاحب العمل ، وكذلك بيان الجهات القضائية المختصة لنظر النزاعات العمالية وحماية الأجور في كل من الكويت والأردن .

241 - انظر أكثر تفصيلا قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي على الموقع الالكتروني الرسمي للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية: www.pifss.gov.kw

242 - اليأس، يوسف ، مرجع لسابق ص 153

يعد الأجر له أهمية كبيرة في حياة العامل ، حيث لم يكتف المشرع بما تقوم بـــه المحـــاكم النظامية من حماية الحقوق العمالية وإنما أيضا نص في قوانين العمل بوضعه نصوص أمره لتشكل هيئات معينة للنظر في أنواع خاصة من النزاعات العمالية، فالهدف من ذلك حتى لا تـــؤثر فتـــرة التقادم في الدعاوي العمالية بضياع حقوق العمال . لذلك نجد اغلـــب القـــوانين تحـــتم أن تكـــون النزاعات العمالية تنظر الدعاوي الناشئة عنها على وجه السرعة لأهمية هذه الحقوق وكذلك لتوفير الأمان الاجتماعي للعامل وحمايته من سلطات أصحاب الإعمال . حيث توضح هذه القوانين طريقة تكوين الهيئات والقضاة أو الأشخاص الذين يتولون مهام التفتيش على أصحاب الأعمال ومواعيـــد الطعن في القرارات الصادرة عن هذه الهيئات أمام المحاكم النظامية .

لذا سينقسم هذا المطلب إلى مبحثين :

المطلب الأول : بيان الحماية القضائية للأجور

المطلب الثاني: الجهات المختصة بنظر النزاعات العمالية

المطلب الأول

بيان الحماية القضائية للأجور

تعد الحماية القضائية للأجور وسلطة المحكمة في إلزام صـــاحب العمـــل ببيـــان صـــحة الإجراءات التي اتخذها في مواجهة العامل من قرارات فصله، وبيان الأسباب التي دعته لفصل هذا العامل وكذلك يلتزم صاحب العمل بإثبات وفائه بالأجر للعامل في حالة أو إدعائه بذلك .

حيث إن المحكمة هي الجهة القضائية الأخيرة التي يلجأ إليها العامل باعتبارهـــا الطـــرف الضعيف في عقد العمل، وذلك بهدف الوصول لقرار عادل من قبل هذه الجهة للحصول على أجره أو تعويض عما أصابه من ضرر في تعسف صاحب العمل باستعمال حقه إما من خـــلال فـــصل

العامل فصلا تعسفيا أو من خلال ادعاء صاحب العمل بأنه قد أعطى العامل أجره أو قد قام بالتزامه بالوفاء بالأجر في حالة عدم وجود الدليل الكتابي على ذلك.

إذن يأخذنا الحديث عن مدى الحماية القضائية للأجر وذلك من خلال توضيح على من يقع عبء إثبات الفصل التعسفي للعامل وكذلك بيان على من يقع عبء إثبات دفع الأجور.

الفرع الأول : عبء إثبات الفصل التعسفي

نتناول في هذا الفرع توضيح على من يقع عليه عبء إثبات الفصل التعسفي في حالة حدوثه ـ نصت المادة (25) من القانون الأردني المعدل المؤقت رقم (26 لسنة 2010) على أنه :

" إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقدار أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32، 33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل "[243].

نجد أن المشرع الأردني في نص هذه المادة المعدلة جاء أكثر تفصيلا وذلك أنَه أعطى للعامل الحق في حصوله على تعويض يعادل نصف أجر شهرعن كل سنة من سنوات خدمة العامل . في حين أنه بالنص القديم المعدل لم يشر إلى هذا الأمر بل كان التعويض يقدر على أساس أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر . في هذا النص يقرر أن يدفع التعويض يعادل أجور ستة أشهر كحد أقصى .

243 - انظر القانون الأردني المعدل رقم 27 لسنة 2010.

وعليه فخيراً عمل المشرع الأردني في تعديله لهذه المادة وذلك تماشيا مع ما تنــادى بــه المنظمات الدولية من أجل المحافظة على أجور العمال ، حيث أن التعــديل يــأتي علــى حــسبة التعويض بدل الفصل التعسفي بعد ان كانت بحد أدنى 3 شهور واعلى ستة أشهر.

ويقف القضاء الأردني بجانب العمل ، بأن جعل صاحب العمل يسبب صحة قراره دون افتــراض لصحة هذا القرار ووضع على العامل إثبات التعسف فيه . وبطبيعة الحال يحق للعامل ان يثبت ما قدمه صاحب العمل بإثبات صحة قراره بالفصل هو غير صحيح ليصل الى إثبات التعسف .

جاء في قرار تمييزي لمحكمة التمييز الأردنية أنه : " وإن كان من يدعي حصول التعسف ملزم بإثباته من حيث الأصل إلا أن المدعي عليه صاحب العمل الذي يدعي بان الفصل كان قانونيا ولا تعسف فيه يقع عليه عبء إثبات مشروعية الفصل وفق الأحكام القانونية ، حيــث أن المــدعي عليها صاحبة العمل ادعت بمشروعية فصلها للمدعية العاملة فان عبء إثبات ذلك يقــع عليهــا " صاحب العمل "[244] , فإذا لم يقدم صاحب العمل ما يثبت أن إنهاء عمل العامــل كــان لأســباب مبررة فيكون فصله للعامل في العمل تعسفياً موجباً للتعويض .

فقررت محكمة التمييز " إثبات المميز ضده "العامل"من خلال بنياته أنه كان يقوم بعمله على الوجه المطلوب وأنه كان جيدا في عمله ولا يوجد أي عداء بينه وبين المميز " صاحبة العمل " وأن المميز قد أنهت عمله لديها دون سبب وعليه وحيث ان المميز لم ترغب في تقديم أي بينه في هذه الــدعوة ولم تقدم ما يثبت أن فصل المميز ضده كان لأسباب مبررة في نظرها ؛ فيكــون الفــصل تعــسفيا موجبا للتعويض عملا بأحكام المادة (25) من قانون العمل[245].

244 - قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 99/1067 العددين الأول والثاني سنة 2000 ، مجلة المحامين ، ص 333
245 - قرارمحكمة التمييز (حقوق) رقم 98/2034 العدد الخامس سنة1999 ، مجلة المحامين ، ص 1354

أما المشرع الكويتي في قانون العمل رقم (6 لسنة 2010) فقد نص في المادة (41/ج) على أنه : "للعامل المفصول لإحدى الحالات المذكورة في هذه المادة حق الطعن في قرار الفصل أمام الدائرة العمالية المختصة وذلك وفقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وإذا ثبت بموجب حكم نهائي أن صاحب العمل قد تعسف في فصل استحق الأخير مكافأة نهاية الخدمة وتعويضا عما لحقه من أضرار مادية وأدبية وفي جميع الأحوال يجب أن يبلغ صاحب العمل الوزراء بقرار الفصل وأسبابه وتتولى الوزارة في إبلاغ جهاز إعادة هيكلة القوى العاملة ".

هنا تلزم هذه المادة صاحب العمل أنَ يسبب قرار الفصل بأنه لا يرجع لتعسف منه وأن للعامل أن يثبت أنه قرار فصله كان تعسفياً أمام الدائرة العمالية بأن فصله كان لقرار تعسفي من قبل صاحب العمل وعلى المحكمة التأكد من ذلك وفقا للإجراءات المتخذة في مثل هذه الحالة .

أما المشرع السعودي فقد نص في المادة (74) من القرار رقم (745) بتاريخ 1389/8/24هـ والمتوج بالمرسوم الملكي رقم (م21) بتاريخ 1389/9/6هـ. على أنه :" إذا فسخ العقد لغير سبب مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره اللجنة المختصة على أن يراعي فيه الحق من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية ويدخل في هذا التقدير بالنسبة للعامل نوع العمل ومدة الخدمة وسن العامل ومقدار ما كان يتقاضاه من أجر والأعباء العائلية الملقاة على عاتقه ومدى نقص دخله من عمله الجديد عن دخله من عمله القديم ومدى التعسف في قرار الفصل ومدى تأثير هذا القرار في سمعة العامل وغير ذلك من الظروف والملابسات وفقا للعدالة والعرف الجاري ".

ذهب المشرع السعودي إلى أن الأصل في عبء إثبات التعسف في استعمال الحق أن يكون على عاتق من يدعيه غير أنه ذهب في نظام العامل إذا جعل عبء إثبات السبب المشروع للفصل يقع على صاحب العمل ، فإذا لجأ هذا الأخير للفصل يجب عليه إثبات السبب الذي جعله يلجأ له

وعلى العامل أيضا إثبات أن الفصل كان مقرونا بالتعسف وللإضرار به أو توضيح الـضرر أذى أصابه من جراء ذلك ، وأن صاحب العمل كان يرجو مصلحة غير مشروعة ، وهذه جميعها وقائع مادية يجوز إثباتها بكافة طرق الإثبات[246].

بينما المشرع المصري أخذ بقاعدة (يلزم من يدعي حصول التعسف بإثباته[247] فالأصـل أن صاحب الحق لا يتحمل عبء إثبات مشروعيه استعمال الحق لأن كـل اسـتعمال للحـق هـو استعمال مشروع ما لم يقم الدليل على عكس ذلك .

فإذا امتنع صاحب العمل عن تقديم أي مبرر للإنهاء عند الفصل أو أمام المحكمة وأصـر على الامتناع كان للمحكمة أن تستنتج أن أهنائه بغير مبرر وبالتالي يكـون تعـسفيا".[248] فعلـى صاحب العمل تقديم مبرراته للفصل أمام المحكمة وعلى العامل أن يثبت عـدم صـحة أو جديـة المبررات التي قدمها صاحب العمل أمام المحكمة .

أما المشرع اللبناني فأخذ بقاعدة أنه من يدعي حصول التعسف ملزم بإثباته سـواء كـان صاحب العمل أو العامل فإن الإنهاء يقع من جانب صاحب العمل وبالتالي يكون على العامل إثبات التعسف وإن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من حق صاحب العمل، فباستعماله هذا الحق بالإرادة المنفردة لا يبرر ذلك الإنهاء فيفترض حسن النية إلى حين إثبات العكس ، وبالتالي علـى العامـل مدعي التعسف إثبات ذلك ببيان الخطأ ألي ارتكبه صاحب العمل، وهذا يتفق إلى ما ذهب إليه غالبية التشريعات .

---

246 - عبد المجيد ، عبدالعزيز محمد ، شرح نصوص نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، (دون سنة نشر) ،الدار السعوديه للنشر ، السعوديه ، ص 62 وما بعدها

247 - زهران ,همام محمد ، المرجع السابق ، ص 520

248 - زهران, همام محمد، مرجع سابق ص520

الفرع الثاني : عبء إثبات الوفاء بالأجر.

أولى المشرع الكويتي أهمية قصوى للأجر وشمله بكثير من الضمانات القانونية التي تكفل أداءه وعدم النزول عن الحد الأدنى المقرر له في غالبية القوانين .

فقد عمدت كثير من التشريعات العمالية الخليجية ومنها الكويت إلى وضع قواعد الإثبات الوفاء بالأجر بحيث تتسم بالتشدد ، وهذه الضمانات تحسب لصالح المشرع حتى لا يكون هنالك ثغرات قانونية يستطيع صاحب العمل أن يتخلص من خلالها من التزامه بدفع الأجر للعامل .

فقد أجاز المشرع الكويتي في نص المادة (28) من القانون رقم (6) لسنة 2010[249] للعامل إثبات حقه بطرق الإثبات كافة ، ومن هذه الحقوق بالضرورة هو الأجر.

حيث جاء في حكم لمحكمة التمييز الكويتية بأنه : " إذا كانت المخالصة الصادرة من العامل والتي انتهت محكمة الموضوع إلى صحتها صريحة وقاطعة في استيفاء الأخير جميع حقوقه والمطالب بها. فإنها تكون حجة عليه ويرتبط بها تمام الارتباط في علاقته مع رب العمل الذي تخاصم معه بحيث لا يقبل منه بعد ذلك نقض تلك الحجية أو التحلل من هذا الارتباط "[250].

كذلك قضت محكمة التمييز الكويتية في طعنها بأنه : " من المقرر أن صاحب العمل هو المكلف بإثبات الوفاء بالأجر ولا تبرأ ذمته إلا بإقامة الدليل على أنه أوفى به ، وكان الواقع في الدعوى أن الطاعنة لم تقدم دليلاً على استلام المطعون ضده لأجره ، كما لم تقدم دليلا على إيداع هذا المبلغ في حسابه بالبنك الذي يتعامل معه فان الحكم المطعون فيه إذا انتهى إلى تأييد الحكم

249 - انظر قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010.
250 - طعن رقم 2004/117 عمالي، جلسة 2005/1/17 مجلة القضاء والقانون، السنة 33، الجزء الأول، ص238، والطعن رقم 2004/25 عمالي، جلسة 2004/10/11، مجلة القضاء والقانون، السنة 32، الجزء الثالث، ص333.

الابتدائي في قضائه بإلزامها بسداد ذلك المبلغ للمطعون ضده لا يكون قد خالف القانون أو خطأ في تطبيقه ".(251)

نجد أن المشروعين السعودي والبحريني قد اشترطا الكتابة لإبراء ذمة صاحب العمل في السجلات العدة لذلك ولم يتعرضا لإمكانية الإثبات بغيرها . (252)

أما المشرع الأردني فأنه ترك أمر إثبات الوفاء بالأجر لاتفاق الطرفين أو حسب الطريقة التي يحددها النظام الداخلي للمؤسسة أو المنشأة، وإذا لم يحصل ذلك فأنه للعامل إثبات حقه بكافة طرق الإثبات من أجل ضمان حقوق العامل وحتى لا يعطي لصاحب العمل فرصة التحايل على العامل . (253)

نجد هنا أن المشرع الأردني قد خالف بهذا النص قواعد الإثبات العامة حيث إنه يجيز دحض دليل كتابي بغير دليل كتابي ، فالقاعدة القانونية لا يجوز فيها دحض دليل كتابي إلا بدليل كتابي آخر وهو ما ذهبت إليه المادة (26/ب) من قانون العمل الأردني ، إذ تنصَ : " بأن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد". من هذا النص يتضح بأن المشرع منح ضمانه إضافية لمصلحة العامل وهو أنه ترك عبء إثبات الوفاء بالأجر على صاحب العمل (254) وهذا ما أكد عليه القضاء الأردني ممثلاً بمحكمة التمييز الأردنية حيث جاء بأحكامها أن : "

---

251 - طعن رقم 99/108 عمالي، جلسة 2000/5/15، مجموعة القواعد القانونية على المدة من 97/1/1 حتى 2001/12/31، القسم الرابع، المجلد الخامس، ص522 رقم 18

252 - التويجري محمد، مرجع سابق، ص321

253 - المادة (15/أ بند 1) من قانون العمل الأردني المعدل المؤقت رقم 26 لسنة2010 والتي تنص على أنه " ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة .....الخ .

254 - اللصاصمه , عبدالعزيز ، مرجع سابق ، ص 80

عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل " وفي حكم آخر لها نص على أنه : " على رب أن يثبت ببينة قانونية إدعاءه بدفع المبلغ عند استحقاقات المدعي العمالية ".(255)

فالمخالصة التي وقعها العامل ، لا تعد بحد ذاتها دليلا كاملا إذا جاء ما ثيبت عكسها بالأخص إذا كان العامل لا يزال على رأس عمله. أما بانتهاء عقد العمل وإقرار العامل ما جاء فيه فأنه يعد صحيحاً . (256)

فقد جاء بحكم لمحكمة التمييز أنه : " إن إقرار المدعية باستلام كافة حقوقها هو إقرار صحيح طالما قد صدر عنها بعد انتهاء عملها ". (257)

أما المشرع المصري فقد ذهب إلى أن يكون إثبات الوفاء بالأجر بالكتابة وما يقوم مقامها كالإقرار واليمين الحاسمة (258) على أن يكون ذلك بالتوقيع بما يفيد الاستلام في السجل المعد لذلك ، أو في كشوف الأجور أو بإيصال خاص يعد لهذا الغرض .

كما اشترط أن يكون هناك بياناً بمفردات الأجر وذلك لضمان التحقق من جدية التخالص عن الأجر ، وشرط الكتابة مقرر لمصلحة العامل فيجوز له التنازل عنه وفي حالة رفض العامل استلام أجر فعلى صاحب العمل إتباع القواعد القانونية المتعلقة به (العوض – الإيداع).(259)

وإن كنا نرى أن الإقرار واليمين الحاسمة يقومان مقام الكتابة من أجل ضمان إثبات الوفاء بالأجر

---

255 - المخاترة مجدولين – مرجع سابق، ص 47. نقلاً من مجلة نقابة المحاميين ، تمييز مدني أردني لسنة1991 العدد (9-12) رقم (90/596) صفحة 1697

256 - المخاترة مجدولين ، المرجع السابق ، ص 47

257 - مجلة نقابة المحامين ، تمييز مدني أردني لسنة 1990 العدد (6-8) رقم (88-881) صفحة 1844

258 - مادة (35) من قانون العمل المصري

259 - انظر أكثر تفصيلا الدكتور عاطف عبد الحميد حسن، مرجع سابق، من ص 165 حتى170

المطلب الثاني

الجهات المختصة بنظر النزاعات العمالية

تختلف الجهة القضائية التي تنظر في النزاعات العمالية من دولة لأخرى. فنجد أنـــه فـــي الأردن تنظر دعوى الأجور أمام (سلطة الأجور) ، وهذا وفقا لنص المادة (54) من قانون العمل الأردني المعدل برقم (26 لسنة 2010) ، والذي يحدد لهذه السلطة النظر في النزاعـــات المتعلقـــة بالأجور وغيرها من الحقوق العمالية، وكذلك تتخذ محكمة الصلح بصفة مستعجلة فـــي الـــدعاوي الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوي المتعلقة بالأجور، وهذا ما أكده قرار محكمـــة التمييز الأردنية حيث نصَ على أنه :" يستفاد من المادة (137) من قـــانون العـــمل الأردن (8) سنة 96 . [260] .

أنها نصت على أن تختص محكمة الصلح بالنظر بصفة مستعجلة في الدعاوي الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوي المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتـــضى أحكام هذا القانون، وحيث أن المدعي عامل لدى المدعي عليها بوظيفة مدير بموجب عقد عمل غير محدد المدة من تاريخ 2000/5/1 لغاية 2006/5/1 وبعقد عمل محدد المدة من 2006/5/1 لمدة سنة إلى أن تم إنهاء استخدامه في 2006/12/31 ويطالب ببدل مكافأة نهاية الخدمـــة بالإضـــافة لحقوقه في الضمان الاجتماعي وببدل أجور باقي فترة عقد العمل المحدد المدة. وحيث أن الحقـــوق المطالب بها بالاستناد إلى قانون العمل وعقد العمل تعتبر ناشئة عن نزاعات العمل الفردية وداخله في اختصاص محكمة الصلح الحقوق بما يتفق وأحكام المادة (137/أ) من قانون العمل ".[261]

---

260 - شمل القانون الأردني المعدل المؤقت 26 لسنة 2010 بتعديل (137) بإضافة بنداً جديداً وينص على (لا تسري أحكام (البند 1) في حالة تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد إسقاطها أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها) كما ألغت التعديلات الفقرة الواردة فيها والتي كانت تنص وفقا للقانون القديم على أنه : " تستمر محكمة البداية بالنظر في الدعاوي العمالية المنظورة أمامها قبل نفاذ هذا القانون ".

261 - قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2009/2123 (بهيئة خماسية) بتاريخ 2010/2/11 (منشورات مركز عدالة) .

ولسلطة الأجور النظر في النزاعات التي تتعلق بالحقوق العمالية والأجور وما يدخل من ضمن عناصره ، أما المشرع الكويتي فقد أخضع الاختصاص للنظر في النزاعات العمالية إلى المحكمة الكلية الدائرة العمالية هي الجهة المختصة الفصل في النزاعات العمالية التي تعجز لجنة التوفيق في وزارة الشئون الاجتماعية حالها فتحيلها للمحكمة المختصة للفصل فيها وهذا استناداً لنص المادة (146) من قانون العمل الكويتي رقم(6 لسنة 2010) والتي تنص على أنه: " يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة وتقوم الإدارة باستدعاء طرفي النزاع أو من يمثلها وإذا لم توفق الإدارة إلى تسوية النزاع وديا تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه، وتكون الحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفوع الطرفين وملاحظات الإدارة ".[262]

لذلك وقبل الحديث عن الاختصاص القضائي للمحاكم والجهات التي تنظر في النزاعات العمالية فهنالك أمران يجب على العامل أيضا مراعاتها في حالة عدم حصوله على حقوقه من صاحب العمل **فالأمر الأول** تقرر ضمانه للعامل في حقه في حبس أشياء صاحب العمل وهي مقرر وفقا لنص القانون **والأمر الآخر** هو الذي على العامل مراعاته قبل رفع الدعوى هو مرور الزمان المانع من سماع الدعوى أو ما يعرف (بالتقادم) .

ومن ثم سنتناول الحديث عن طبيعة الأجور والمحكمة المختصة للنظر النزاعات العمالية كل في الكويت والأردن.

262 - انظر قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 ، الباب السابع ، الأحكام الختامية .

الفرع الأول : الأمور التي يجب على العامل مراعاتها قبل رفع الدعوى.

يقرُ القانون الأردني ضمانة للعامل في استيفاء حقه والمحافظة على هذا الحق بأي طريقة قانونية كانت ، وكذلك يلزمه قبل رفع الدعوى التأكد من عدم مضي المدة المانعة من سماع الدعوى للمطالبة بحقوقه فهذا الأمرين يجب على العامل مراعاته قبل المضي قدماً في رفع الدعوى ؛ وذلك بهدف استنفاد الضمانات كافة التي منحها له القانون لحفظ أو للحصول على حقه والمطالبة به .

الأمر الأول : هو حق العامل في حبس أشياء صاحب العمل لاستيفاء حقه .

قضت المادة(387) من القانون المدني الأردني أنه : " لكل من التزم بأداء شئ أن يمتنع عن الوفاء به مادام الدائن لم يوف بالتزام في ذمته نشأ بسبب التزام للدين وكان مرتبطا به ". وأيضا تنص المادة (391) على أنه : " من احتبس الشئ استعمالا لحقه في احتباسه كان أحق من باقي الغرماء في استيفاء حقه منه ".

نجد أن ما يقابل ذلك في نصوص القانون المدني الكويتي في المادة (1/318) بأنه : " لكل من التزم بأداء شئ إذا يمتنع عن الوفاء به ، ما دام الدائن لم يعرض الوفاء بالتزام عليه مستحق الأداء ومرتبط بالتزام المدين ، أو ما دام الدائن لم يقدم تأمينا كافيا للوفاء بالتزامه ". ونصت أيضا المادة (307) مدني كويتي على أنه : " 10 أموال المدين جميعها ضامنة للوفاء بديونه ، 2- جميع الدائنين متساويين في هذا الضمان ، إلا من كان له منهم حق التقدم طبقا للقانون ".

فتطبيقا للنصوص الواردة في القانون المدني الأردني والكويتي فأنه يحق للعامل أن يمنع حصول صاحب العمل بما لدى العامل من أشياء محبوسة تحت يده وتعود ملكيتها لصاحب العمل إذا لم يوف هذا الأخير بالتزاماته وبما في ذمته منه أجور أو حقوق مالية لصالح العامل، فيكون للعامل الأفضلية في التقدم على غيره من الدائنين في استيفاء أجرة في حالة الحجز عليها وبيعها بالمزاد العلني من قبل الجهة المختصة بذلك .

وكذلك له أن يستمر في حبسها إلى أن يمكنه من استيفاء الأجر من صاحب العمل إذا كانت الأشياء المحبوسة تقبل التلف بسرعة.[263]

وللعامل أن يستمر في حبسها إلى أن يستوفي أجره من رب العمل هذا إن كانت طبيعة الأشياء المحبوسة تحت يد العامل لا تقبل التلف بسرعة[264].

ذهب الفقه الفرنسي في الحق في الاحتجاز إلى أنه يملك فاعل التقديم أي (العامل) بالحصول على الدفع لأجرته عن طريق الحق في الاحتجاز والمثال على ذلك عندما يقوم صاحب المرآب الذي يمكنه احتجاز المركبة التي أصلحها عند رفض صاحبها الوفاء بأجرة التصليح وأيضا المهندس المعماري الذي له الحق في الاحتفاظ بالقطع التي تحت يده إلى الحصول على أجره نظير العمل الذي قام به لصالح صاحب البناء (المالك) [265]

الأمر الثاني : مرور الزمان المانع من سماع الدعوى الخاصة بدين الأجر (التقادم)

التقادم المسقط للحق هو: الوسيلة لانقضاء الدين في حالة عدم المطالبة به من قبل صاحب الحق لذلك تحدد غالبية القوانين مدة زمنية يتم خلالها سماع دعوى المطالبة بالحقوق العمالية وفيما يتعلق بالأجور بشكل خاص .

إلا أن ذلك لا يعني منه انقضاء الحق وإنما يقصد به عدم سماع الدعوى عند الإنكار بعد مضي المدة المحددة بالقانون . [266]

---

263 - انظر في ذلك المادة (390) مدني أردني وكذلك المادة (319) مدني كويتي . حيث قضت كلا المادتين بأنه في حالة إمكانية تلف الشئ المحبوس تحت يد الحابس فأنه له استصدار إذن من المحكمة ببيعه خشية هلاكه أو تلفه وينتقل بعدها الحبس الى ثمن الشئ المباع وفقا لأجراء خاصة نصت عليها مواد القانون ، وفقا لإجراءات الأحكام الخاصة برهن الحيازة في كلا القانونين.

264 - مادة (388) مدني أردني، وكذلك انظر في رمضان السيد، مرجع لسابق. ص329.

265 - انظر في ذلك.

Huetjertome : (2003) , Traitede droit civil Les principaux contrats precious/ p 1435, No 32373

266 - وهذا ما أكدته المادة (449) مدني أردني حيث نصت المادة على أنه : " لا ينقضي الحق بمرور الزمان ولكن لا تسمع الدعوى على المنكر بانقضاء خمس عشر سنة بدون عذر شرعي مع مراعاة ما وردت فيه أحكام خاصة "، هذه المادة جاءت حول مدة التقادم بالحقوق الشخصية. أما المادة (450-451) تتعلق بالتقادم الخمسي أما المادة (452) تتعلق بالتقادم بمرور سنتين .

لذا قضت المادة (138/ب) من قانون العمل الأردني فيما يتعلق بأجور العمال وأجور العمل الإضافي أو أي حقوق أخرى يرتبها القانون بمرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور[267].

وهذا ما اتجه إليه قرار محكمة التمييز الأردنية يستفاد من المادة (138) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96[268] على أنه : " لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأية حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافي مهما كان مصدره أو منشأها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور[269]. كذلك جاء في قرار آخر لها أنه : " أن المشرع جعل مدة التقادم التي تمنع سماع دعوى العامل ضد رب العمل للمطالبة بأي حق من الحقوق التي يرتبها قانون العمل سنتين يبدأ سريانها من تاريخ نشوء سبب المطالبة بذلك الحق "[270].

فالعبرة إذن في احتساب مدة التقادم هو يوم نشوء الحق في المطالبة به ويكون واجبا على العامل رفع الدعوى في هذه الحالة خلال سنتين من ذلك .

أما في حالة تعدد المطالبة من أكثر من عامل نحو صاحب عمل واحد للمطالبة بأجورهم وكان كل من هؤلاء العمال يعمل بعقد عمل مستقل فأنه الدعوى تعتبر متضمنة دعاوي متعددة، وتقدر كل منها بقيمة ما يطلبه كل عامل من صاحب العمل وأما إذا أقام مدعون (العمال) دعوى للمطالبة بالتعويض عن فعل ضار وقع عليهم جميعا من صاحب العمل فان سبب الدعوى يكون واحدا وهو الفعل الضار فتقدر القيمة باعتبار قيمة المدعي به بكامله دون الالتفات إلى نصيب كل من المدعيين وما سيحصل عليه كل منهم من التعويض[271].

267 - أبو شنب احمد (شرح قانون العمل الجديد) مرجع سابق ، ص 187
268 - لم يشمل التعديل الجديد لقانون العمل الأردني هذا المادة بقيت كما هي وفقا للقانون رقم 8 لسنة 96
269 - طعن تعبير المحكمة الأردنية (حقوق) رقم2009/337 ، بتاريخ 2009/9/1 ، (منشورات مركز عدالة).
270 - طعن تمييز للمحكمة الأردنية (حقوق) رقم 2000/1005، بتاريخ 2000/8/29، (منشورات مركز عدالة).
271 - الأخرس نشأت (2010) ، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية ، عمان ، دار الثقافة للنشر ، ط 1 2 ، ص 232.

أما المشرع الكويتي فقد اتجه فيما يتعلق بتقادم الحق في الأجر حيث اخذ بنظام عدم سماع الدعوى حيث نصت المادة (142) من قانون العمل الكويتي بأنه:" لا تسمع دعوى الإنكار – بمضي سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل الدعاوي التي يرفعها العمال استناداً إلى أحكام هذا القانون ، ويسري على الإنكار أحكام الفقرة (2) من المادة (442) من القانون المدني الكويتي.... الخ[272].

نجد أن هنا هذا النص ينطبق على الدعاوي المرفوعة من العمال ضد أصحاب الأعمال فلا تسمع الدعوى بمضي سنة من انتهاء عقد العمل ، أما فيما يتعلق بعدم سماع دعوى الحقوق الدورية المتجددة ومنها أجور العمال فان الدعوى تنقضي بمضي خمس سنوات من تاريخ استحقاقها طبقا لنص المادة (1/439) مدني كويتي والتي نصت على أنه : "1- لا تسمع عند الإنكار الدعوى بمضي خمس سنوات ، إذا كانت بحق دوري متجدد كأجره المباني والأراضي الزراعية والمرتبات والأجور المرتبة والمعاشات ، وذلك ما لم يوجد نص يقضي بخلافه ".

فنجد النظام الأول يكون ساري على جميع الدعاوي المرفوعة من العامل من الحقوق العمالية المكتسبة وفقا لقانون العمل بصرف النظر عن موضوعها .[273]

أما النظام المانع من سماع دعوى الحقوق الدورية المتجددة ، فهذا الأمر يخضع لحق العامل الدوري المتجدد في الحصول على أجره فهذا النظام من التقادم يكون خاضعا للوقف والانقطاع ويبدأ الموعد بالسريان من وقت استحقاقها وتتقادم بمضي خمس سنوات ".[274]

وهذا ما قضت به محكمة التمييز الكويتية حيث إنه :" من المقرر عملا بنص المادة(439) من القانون المدني أنه لا تسمع عند الإنكار الدعوى بمضي خمس سنوات بحق دوري متجدد

---

272 - انظر قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 في المادة (144) من الباب السابع، ص6 المادة (2/442) تنص على أنه: " لا تسمع عند الإنكار الدعوى بانقضاء سنة واحدة إذا كانت بحق من الحقوق الآتية (ب) حقوق خدم المنازل ومن في حكمهم ".
أما المادة (440) من القانون المدني الكويتي جعلت مدة التقادم لبعض المهن كالأطباء والصيادلة والمحامين والمهندسين والخبراء ومديري التفليسة والسماسرة والمعلمين وغيرهم ممن يزاولون المهن الحرة مدة التقادم بخمس سنوات.

273 - حسن عاطف ، مرجع سابق ، ص 176 وما بعدها – عبد الباقي عبد الفتاح ، مرجع سابق ، ص 148 وما بعدها- عبد الرضا عبد الرسول ، مرجع سابق ، ص 96 وما بعدها – اليعقوب بدر ، مرجع سابق ص 94 ، وما بعدها ، فقرة 46

274 - نصت المادة (1/445) من القانون المدني الكويتي

كالأجور والمرتبات والإيرادات المرتبة .... وكان ما يطالب به المستأنف من أجر شاملا للبدلات والامتيازات ومقابل العمل الإضافي ومقابل رصيد أجازته وذلك عن فترة الغزو العراقي هو حق دوري مستجد لا تسمع الدعوى به عند الإنكار بمضي خمس سنوات وهذا الحق قد مر عليه أكثر من خمس سنوات ولم يطالب به المستأنف فأنه يكون قد سقط بالتقادم الخمسي ".[275]

أما المشرع اللبناني فذهب إلى هذا الاتجاه نفسه الذي اتخذه المشرع الأردني بأن جعل مدة التقادم سنتين المانع من سماع الدعوى .[276]

أما المشرع المصري فقد كان موقفه مختلفاً فيما يتعلق بالتقادم المانع من سماع الدعوى حيث ظهر تعارض ما بين حكم المادة (375) مدني مصري والتي جاء بها التقادم بمضي خمس سنوات والتي نصت على أنه : "يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجره المباني والمهايا والأجور والمعاشات "، ومن ثم نص في المادة (378/ب) على أنه "يتقادم بسنة واحدة حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات".[277]

ووجود هذين النصين المتعارضين في القانون المصري من حيث المدة المانعة من سماع الدعوى أدى ذلك لانقسام الفقهاء القانونيين في تفسير المادتين فكان هنالك رأي يفسر على مفهوم الألفاظ والرأي هذا منتقداً، وذهب الرأي الآخر إلى أنه النصين يطبقان على مرور الزمن المانع من سماع الدعوى لدين الأجور ولكل منهما توجه وشروط لانطباقها على نوع الدعوى المعروضة وقد أخذ بهذا الاتجاه القضاء المصري .[278]

---

275 - طعن تمييز رقم 2002/66 عمالي بجلسة 2003/1/13 ، مجلة القضاء والقانون لسنة31 ، الجزء الأول، ص 173 ، رقم30

276 - وقضت به المادة (5/351) من قانون الموجبات والعقود اللبناني ، انظر في ذلك ، حمدان حسين ، المرجع السابق، ص 443 فقرة 175 وما بعدها.

277 – المخاتره , مجدولين ، المرجع السابق، ص 51 وما بعدها.

278 - انظر أكثر تفصيلا حسن عاطف ، مرجع سابق، ص 170 وما بعدها - وأيضا المخاترة مجدولين مرجع سابق، ص 53 وما بعدها.

أما المشرع الفرنسي فقد فرق بين حالة إذا كان فاعل التقديم (مقدم الخدمة) تـــأجرا أم لا فإذا كان تأجراً فيكون التقادم بمضي مدة عشر سنوات أو ثلاثين سنة وتنطبق هـــذه الحالـــة علـــى المهندس المعماري من القانون العام للقانون المدني الفرنسي بنص المادة (2262) ، إلا أن هـــذه المدة لا تنطبق في حالة التجار تدوريداتهم إلى الأفراد وعلى المقاولين وما يتعلـــق ببيـــوعهم فـــي مناسبة العمل المبرم بينهم ومنهم مصلحين الكهرباء والعمال وغيرهم فأنها تنطبـــق علـــيهم مهلـــة السنتين المانع من سماع الدعوى بنص المادة (2272) من القانون المدني الفرنـــسي[279] وجـــاء نص المادة (2277) من القانون ذاته وجعل ديون الأجور من الدورية المتجددة والتي تتقادم بمرور خمس سنوات[280].

نجد هنا أن القوانين قد اختلفت في المدة المانعة من سماع الدعوى فمنهم من حـــصرها بـــسنتين، ومنهم من ميز بين الأجر إذا كان دورياً متجدداً ومن عدمه وجعلها بمضي خمس سنوات إلا أنهـــم جميعاً اتفقوا على أنه يحق للعامل في حالة تضرره من عدم حصوله من صاحب العمل على أجوره العمالية عن عمل قد أداه أن يقاضي صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة. وذلك بهـــدف منح الأجور حماية قضائية واسعة. ولكن أن يكون رفع الدعوى خلال المدة المحددة بالقانون عنـــد نشوء الحق وإلا سقط الحق بالتقادم .

---

279 - انظر في ذلك:
Huel Jerome : Traite de droit civil , op.cit p 1436 No 32375
280 - المخاترة مجدولين ، المرجع السابق ص 51 نقلا عن :
Jean – claude javillier. (1992) Droit du Travail, 4 Edition (L.G.D.S) Paris 1994,P362

الفرع الثاني : المحكمة المختصة للنظر بالنزاعات العمالية في كل من الأردن والكويت .

اختلفت الجهة التي تنظر في النزاعات العمالية بحسب نوع المطالب العمالية فيما إذا كانت المطالبة تتعلق ببنود عقد العمل أو إذا كانت تتعلق بالحقوق العمالية فنجد أن في الأردن.

نصت المادة (54/أ) والتي عدلت بقانون العمل الأردني المؤقت رقم (26 لسنة 2010) حيث الغي هذا القانون الفقرة (أ) في المادة (54) من القانون القديم واستعاض عنها بالنص التالي: "لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شئون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر لتتولى ما يلي:

1- النظر في الدعاوي المتعلقة بالأجور في تلك المنطقة بما في ذلك النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه ، أو تأخير دفعه ، أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة ويشترط في قبول هذه الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله .

2- أجراء الوساطة بناء على طلب العامل لحل النزاع بينه وبين صاحب العمل ويشترط في ذلك أن تجري هذه الوساطة خلال مدة ستة أشهر من تاريخ انتهاء عمله ، وإذا تخلف صاحب العمل أو من يمثله عن حضور جلسة الوساطة فلسلطة الأجور أن تفرض عليه غرامة مقدارها (50) دينار ولهذه الغاية تطبق سلطة الأجور أحكام قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية النافذة بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام هذه الفقرة ":[281]

فنرى حسنا فعل المشرع الأردني بأن فرض غرامة مالية في حالة تقاعس صاحب العمل عن الحضور أو من يمثله لأجراء الوساطة على وجه السرعة من أجل تسوية النزاعات المتعلقة

281 - الغي هذا النص المعدل من القانون 26 لسنة 2010 الفقرة الأخيرة من النص من الفقرة (أ) بإضافة بند (2) والمشار إليه أعلاه حيث ألغيت عبارة " وفي حالة عدم توفر هذا الشرط وهو الوارد في البند (1) من النص الجديد فللعامل الحق في اللجوء إلى المحكمة النظامية المختصة

بحقوق العمال لما يمثله الأجر من أهمية في حياة العامل . ولما للمحاكم النظامية من إجراءات شكليه طويلة لإقامة الدعوى . لذلك فهذه السلطة الممنوحة لسلطة الأجور بهيئتها المجتمعة ذات طبيعة قانونية منحها لها الدستور بنص المادة(99) منه على أنه: "المحاكم ثلاثة أنواع : 1/ المحاكم النظامية – 2 /المحاكم الدينية – 3 / المحاكم الخاصة"، ولها أيضا طبيعة إدارية [282].

أما الطبيعة القضائية لهذه السلطة فتظهر جلياً من خلال قيام رئيس سلطة الأجور في نظر الدعاوي المعروضة أمامه وذلك عندما منحه المشرع الصلاحيات الممنوحة نفسها للقاضي في المحاكم العادية واتخاذ الإجراءات القضائية ذاتها المتبعة بالمحاكم النظامية أو عدم إتباعها أو منحه سلطة اختيارية في الأخذ بهذه الإجراءات من عدمه. لأن الهدف من هذه المرفوتة لما تشكله الأج راءات القضائية من بطئ في الإجراءات الخاصة بقانون أصول المحاكمات المدنية .

تمثل القرارات الصادرة من هذه السلطة (سلطة الأجور) بمثابة الأحكام العادية لدى المحاكم العادية ولها الحماية نفسها والقوة القانونية في التنفيذ وتقبل هذه القرارات للطعن أمام محكمة الاستئناف والتمييز بالإضافة إلى توفير الحماية القضائية لسلطة الأجور في أنه لرئيس سلطة الأجور استقلالية يتمتع بها كالقاضي العادي ولا يمكن لوزير العمل التدخل بقرارات رئيس سلطة الأجور أو سحبها ، كذلك لسلطة الأجور إجراءات في تشكيلها وشروط محددة لقبول الدعاوي المرفوعة أمامها[283].

أكدت على ذلك قرار محكمة التمييز الأردنية في قرارها على أنه : " لسلطة الأجور المعينة من قبل مجلس الوزراء بمقتضي المادة (54/أ) من قانون العمل صلاحية النظر في الدعاوي

---

282 - انظر أكثر تفصيلا المخاترة مجدولين ، مرجع سابق ، ص 69 وما بعدها
283 - انظر المخاترة مجدولين، مرجع سابق، ص71.

المتعلقة بالأجور في منطقة معينة فإذا أمر النظر في الدعاوي المتعلقة بالأجور في المناطق التي لم يعين فيها مجلس الوزراء سلطة أجور يدخل في اختصاص محاكم الصلح[284].

وقرار آخر لمحكمة التمييز الأردنية ذهب إلى أنه : " بالنسبة للمطالبة بالأجور عن المدة من 96/7/1 وحتى 98/7/16 تمت المطالبة فيها خلال الستة شهور التالية لفصل المدعية فان الجهة المختصة بنظرها حصراً هي سلطة الأجور ولا ينعقد الاختصاص لمحكمة الصلح بمقولة أنها هي صاحبة الولاية العامة إذ أن(المادة137/أ) صريحة باستثناء دعاوي الأجور المختصة بها سلطة الأجور من اختصاص محاكم الصلح ولا اجتهاد في مورد النص "[285]

أما فيما يتعلق بالدعاوي العمالية الغير متعلقة بالأجور أو الحقوق العمالية المالية فأن الاختصاص ينعقد للمحاكم النظامية والمتمثلة بمحاكم الصلح وذلك بموجب قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم (17 لسنة 2001) والمعدل بسنة2002، والتي توضح أنواع المحاكم الدرجة الأولى والتي تتكون من محكمتي صلح وبداية ومحكمة الدرجة الثانية وتتكون من محكمة الاستئناف ثم محكمة التمييز باعتبارها أعلى جهة قضائية في الدولة.

أما جهة الاختصاص القضائية التي تنظر في النزاعات العمالية بدولة الكويت فقد حدد قانون العمل الإجراءات المختصة بذلك حيث نص في المادة (146) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 على أنه: " يجب أن يسبق الدعوى طلب يتقدم به العامل أو المستحقون عنه إلى إدارة العمل المختصة وتقوم الإدارة باستدعاء طرفي النزاع أو من يمثلهما ، وإذا لم توفق الإدارة في تسوية النزاع ودياً تعين عليها خلال شهر من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة

---

284 - قرار تمييز أردني (حقوق) رقم 2006/1620 بتاريخ 2006/9/6، منشورات مركز العدالة
285 - قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 1999/1067 بتاريخ 99/7/22 ، منشورات مركز العدالة

الكلية للفصل فيه وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفوع الطـرفين وملاحظـات الإدارة ".

ألزمت المادة (147) من القانون ذاته بإلزام إدارة كتاب المحكمة أن تقوم في ظرف ثلاثـة أيام من تاريخ استلام الطلب بتحديد جلسة لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع ".

إذن تنظر المحكمة الكلية في الدائرة العمالية الدعاوي المتعلقة بالحقوق العماليـة حيـث خـالف المشرع الكويتي المشرع الأردني بأن أعطى سلطة الاختصاص لجهة غير قضائية

الفصل الخامس

الخاتمة والنتائج والتوصيات

بعد أن وضحنا النظام القانوني لحماية الأجر في تشريعات العمل الأردنية والكويتية وفقـاً لأحدث التعديلات الواردة في كلا القانونين ومقارنة ببعض التشريعات الأخرى ، والتي حاولنا من خلال هذه الدراسة أن نقارن بين أحكام هذه التشريعات من جهة وبين تـشريعات العمـل الأردنية والكويتية من جهة أخرى .

لما للأجور من أهمية أساسية في حياة الطبقة العمالية ؛ وذلك لاعتمادهم على هذا الأجر في معيشتهم وأسرهم . فنجد لهذا السبب غالبية التشريعات مـن أجـل تـوفير الحمايـة والأمـن الاجتماعي والاقتصادي ، وكما ذكرنا الأمن السياسي في بعض الدول .

أدى بالمشرعين والقانونيين إلى محاولة البحث الكثير في هذه القضية ، ومع تطـور القـوانين المتعلقة بالحقوق العمالية من زمان إلى آخر من أجل مواكبة التطور السريع الحاصل في أغلب دول العالم فقد ظهرت نظريات قديمة وحديثة وعديدة في تنظيم النظام القانوني لقانون العمـل وبالأخص ما يتعلق بالأجور .

فاتجاه كلا المشرعين الأردني والكويتي لسن النصوص القانونية وتعديلها في قوانين العمل ومحاولة توافق هذه القوانين مع النصوص القانونية الواردة في المعاهدات والاتفاقيات الدوليـة الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

نقف هنا عند هذا الحد وننتقل بعدها للحديث عن أهم النتائج التي تم التوصل لها من خلال البحث في هذه الدراسة ، وأيضاً محاولة الوصول لبعض التوصيات التي نأمل أن تـسهم فـي

مساندة المشرعين في تطوير نصوص العمل، بهدف تحقيق ضمانه أكثر مـن التـي أوجـدها المشرعان الأردني والكويتي في تعديلاتهم الأخيرة .

أولاً : النتائج .

1- يعد عقد العمل من أهم العقود التي يتطلب تطوير أحكامه على فترات زمنية ليست ببعيدة ، وذلك لما يمثله هذا القانون من أهمية بالغة في تطور المجتمع وبناء الدولة .

2- الأجر هو العنصر الأساسي في عقد العمل . بل هو غاية العامل الأساسية عند إبرامه عقد العمل ، لتوفير سبيل ديمومته ومن هم تحت إعالته .

3- من خلال البحث في هذه الدراسة وجدنا بأن الشريعة الإسلامية قد راعت الطابع الإنـساني للعامل وكفلت له حقوقه المالية والمتمثلة بحصوله على الأجر، حيث إن حقوق هـذه الطبقـة العمالية كانت تستباح في العصور الرومانية القديمة (الرق) والسيطرة على حقوقهم المالية من قبل سيدهم، فجاء عمل المنظمات الدولية لحماية هذه الفئة من الطبقة العمالية وحفظ حقوقهـا . مما أدى ذلك للوصول إلى تشريعات قانونية تنظم هذه العلاقة العقدية والوقوف لصالح الطرف الضعيف في عقد العمل وهو العامل .

4- تحديد مفهوم الأجر والعناصر والملحقات التابعة له ، وتحديد البدلات التي تدخل من ضمن هذه العناصر ؛ وذلك بموجب القرار رقم (5 لسنة 2003) الصادر عن الديوان الخاص بتفسير القوانين والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم(40605) بتاريخ 2003/6/16 ، وذلك مـن أجل تحقيق حماية أكبر للحقوق العمالية التي يسعى العامل من خلالها لتوفير فـرص العـيش الكريم .

5- مما لاشك فيه اتجاه المشرع الأردني بتعديل بعض نصوص قانون العمل من خلال القانون المعدل المؤقت رقم(26 لسنة 2010) ، وكذلك بإلغاء المشرع الكويتي لقانون العمل رقم (38)

لسنة 64 وتشريعه للقانون رقم (6) لسنة 2010 الخاص بتنظيم قواعد العمل في القطاع الأهلي ما هو إلا لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي من خلال توفير حماية قانونية أكبر للحقوق العمالية ، ومحاولة إيجاد التوازن بين هذه القوانين ومواكبتها مع الأعراف والاتفاقيات والمعاهدات الدولية .

6- من أهم قواعد الحماية القانونية للأجور هو ما اتجه إلية المشرع الكويتي من خلال نص المادة (63) من القانون رقم (6) لسنة 2010 بإلزام وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور، وذلك وفقاً لطبيعة المهنة والصناعات مراعياً بذلك موجة التضخم التي تشهدها البلاد. حيث إن هذا التحديد بحد ذاته يكون لصالح العامل بمواجهة صاحب العمل، ولا يؤدي بالعامل أن يكون خاضعاً للعرض والطلب والإضرار بحقوقه ومصالحه العمالية. وأيضا ذهب المشرع الأردني لذلك نفسه في المادة (52) من قانون العمل ، حيث ألزم صاحب العمل بأن لا يقل الأجر عن (150 ديناراً) وهو الحد الأدنى للأجور.

7- ذهاب كلا المشرعين الأردني والكويتي بمد الحماية القانونية للأجور العمالية في حالة عدم استيفائها من صاحب العمل . إذ جعل هذه الديون من قبل الديون التي لها الامتياز على باقي ديون صاحب العمل .

8- إمكانية رجوع العمال المقاول من الباطن بالدعوى المباشرة على صاحب العمل الأصلي وذلك بهدف حصولهم على حقوقهم العمالية ما هي إلا ضمانه للعمال وحماية لهم .

9- الحد من تعسف سلطة صاحب العمل ، وتقييد هذه الحرية من قبل المشرع عند الاقتطاع من أجور العمال وإيقاع الجزاءات التأديبية على العمال ، وبيان عدم شرعية وقانونية الشرط الجزائي عند إبرام عقد العمل باعتبار أن قانون العمل مجالاً خصباً لوضع هذا الشرط

وتعارضه مع وجود نص قانوني يحق فيه للطرف المتضرر من إنهاء عقد العمل حتى وإن كان صاحب العمل دون سبب مشروع من قبل العامل من إمكانية حصوله على تعويض بموجب نص القانون.

10- تنوع الجهات المتخصصة التي تنظر في النزاعات العمالية وذلك بهدف حصول العمال على حقوقهم بأسرع وقت ممكن وهذا حماية لحاجته الضرورية للأجر .

11- بيان أن القرارات الصادرة من سلطة الأجور لها نفس قوة القرارات والأحكام القضائية العادية في التنفيذ .

12- اختصاص المحاكم النظامية في كل من الأردن والكويت عبر دائرة مختصة لنظر النزاعات العمالية ومحاولة توفير حماية قضائية واسعة للأجور العمالية بعد استنفاذ العامل جميع السبل لحل النزاع ودياً والحصول على حقوقه المقررة وفقاً للقانون .

ثانياً : التوصيات .

1- ضرورة وجود تحقيق كتابي في حالة لو قام صاحب العمل بالاقتطاع من أجر العامل عند ادعاء هذا الأخير بأن التلف والفقدان الذي حصل لأدوات العمل من إهمال العامل ، وذلك من أجل توفير ضمانه أكبر للعامل في حالة تعسف صاحب العمل في استعمال حقه في الاقتطاع من أجر العامل دون وجه حق مع تعديل نص المادة (49) بإضافة بند يحتم وجود هذا التحقيق الكتابي .

2- نتمنى من المشرع الأردني أن يتدخل بنصوص واضحة ودقيقة لتنظيم مسألة تحديد مكان الوفاء بالأجور؛ حيث لم يرد في قانون العمل ما ينظم هذه المسألة ، ولأن نادراً ما تصل هذه المسائل للقضاء أو محكمة التمييز ، وذلك حتى تستطيع هذه الجهة القضائية إصدار أحكام فيها وبالتالي نكمل النقص الموجود بالنصوص التشريعية .

3- أن يقوم المشرع الأردني بتعديل نص المادة (51) من قانون العمل لتعارضها مع نص المادة (1435) مدني أردني ، والتي تقضي باعتبار أن المبالغ المستحقة من أجور ومرتبات وتعويضات ومكافآت الخدم والكتاب والعمال وكل أجير آخر شريطة أن **تستوفي هذه المبالغ بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة ومصروفات الحفظ والإصلاح .** فكلمة بعد في نص هذه المادة يتعارض مع ما ورد بنص المادة (51) ؛ والتي تذهب إلى أن أجور العمال المستحقة على صاحب العمل لها مرتبة الامتياز بالدرجة الأولى في حالة تعدد الدائنين لصاحب العمل .

4- على المشرع الكويتي أن يعدل نص المادة (41) من قانون العمل الفقرة (ب) منها والخاصة بحالات فصل العامل التي لا يحرم من مكافأة نهاية الخدمة ، حيث جاء في البند (4) منها أنه: " إذا أخل العامل أو قصر في أي من الالتزامات المفروضة عليه بنصوص العقد وأحكام هذا القانون ، والبند (5) على أنه :" إذا ثبتت مخالفة العامل المتكررة لتعليمات صاحب العمل ، وهما بندان يعتبران غير منضبطين وعامان يصدقان على المخالفة الهينة كما يشملان الإخلال الجسيم ،وبالتالي فإنه إعمالاً لقواعد التقدير السليم والعدالة يقتضي حذفهما .

5- كذلك تعديل نص المادة (42) من قانون العمل الكويتي والتي تقضي بأن العامل إذا انقطع عن العمل من دون عذر مقبول لمدة سبعة أيام متصلة أو عشرين يوماً متفرقة خلال سنة جاز لصاحب العمل اعتباره مستقيلاً وعندئذ فضلاً عن حرمانه من العلم يطبق نص المادة (53) الذي لا يعطيه حقاً في المكافأة إذا كانت مدة خدمته أقل من ثلاث سنوات ثم تتدرج المكافأة بعد ذلك بحيث لا يحصل العامل على المكافأة كاملة إلا إذا كانت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر ، بينما أمر الغياب تختلف فيه الظروف من حالة لأخرى وبخاصة الغياب المتقطع على مدار السنة ؛ حيث يعتبر ذلك سيفاً مسلطاً على استقرار العامل في عمله مما يتطلب إعادة صياغة هذه المادة أو إلغائها.

6- وجود تعارض بين نص المادة (320) مدني كويتي والتي تقضي بأنه: " مجرد الحق في حبس الشيء لا يعطي الحابس حق امتياز عليه " ، وذلك مع نص المادة (1074) والتي تذهب إلى أن المبالغ المستحقة للخدم والعمال وكل أجير آخر من أجرهم ومرتباتهم من أي نوع كان حق امتياز على أموال المدين سواءً كانت عقاراً أو منقولاً . بحيث لو قام العامل بحبس أدوات صاحب العمل على سبيل المثال في قيام عمال المقاول من الباطن بوضع اليد على مواد البناء التي تحت يدهم وحبسها عن صاحب العمل الأصلي من أجل الحصول على حقوقهم .

ألا يعد ذلك فيه معارضه بأن يعتبر حبسهم للأشياء العائدة لصاحب العمل المتقاعس عن دفع أجورهم ضمانه بأن يكون لهم حق الامتياز ، وعليه وجب تعديل نص المادة(320) .

7- ضرورة تفعيل الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتية من القانون رقم (76/61) والخاص بالتأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة للعاملين بالقطاع الأهلي . عندما قام المشرع الكويتي من خلال القانون(126/ 77) بتأجيل العمل بالباب الرابع والخمس من قانون التأمينات وبسنه بقانون العمل الجدي نضم في المواد من (89 وحتى 97) على موضوع إصابات العمل مع العلم بأن هذه المواد قاصرة على الكويتيين . إذ يبقى من لا يخضعون لقانون التأمينات الاجتماعية ، بحيث ينظم نصوص قانون العمل الجديد حقوقهم في الإصابات من خلال المادة (88) من قانون العمل والتي ألزمت صاحب العمل بالتأمين على كل العاملين ليشمل جميع العاملين بمن فيهم غير الكويتيين في حالة تفعيل الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية .

8- ضرورة اتجاه المشرع الأردني بإلزام صاحب العمل القيام بالتأمين الضامن لأجور العمال في حالة إعسار أو إفلاس صاحب العمل وضرورة دفع العمال لإنشاء صندوق خاص بهم يدفعون فيه مبالغ بسيطة على فترات محدده لتقسم عليهم في حالة حدوث أي ظروف طارئة قد تؤثر في حصولهم على أجورهم والسير على ما سار علية المشرع الفرنسي .

9- قيام المشرع الأردني بتعديل نص المادة (54/أ) حيث كان الأحرى به من توضيح مدى سلطة مجلس الوزراء بتكوين سلطة الأجور ، وعليه من ناحية أفضل للعامل بأن يكـــون رئـــيس ســـلطة الأجور قاضياً متخصصاً في القضايا العمالية على اعتبار أنه يملك معرفه قانونية واسعة في حـــل النزاعات المتعلقة بالأجور والقضايا الحقوقية العمالية .

10- كذلك أن يسعى المشرع الأردني لحل التناقض الوارد في الفقرة (ه) من نص المادة (54) ، التي جاء بمضمونها أن لصاحب العمل إمكانية الطعن في قرارات سلطة الأجـــور فـــي حـــين أن قرارات محكمة الاستئناف والتمييز أجازت لطرفي عقد العمل الطعـــن بقراراتهـــا الـــصادرة فـــي الدعاوي المرفوعة إليها

11- يجب أن تهدف التعديلات الجديدة في كلا التشريعين الأردني والكويتي . نحو خلق التـــوازن والمساواة في الحقوق والواجبات بين العمال وصاحب العمل ، ومحاولة تحقيق المساهمة في معالجة مشكلة البطالة ، وتوفير فرص العمل للباحثين عن عمل وبخاصة الداخلين الجدد من الأيدي العاملة العاطلة عن العمل إلى سوق العمل ، وذلك بهدف تحقيق الأمن الاجتماعي والاقتصادي التي تدعوا إليه منظمة العمل الدولية لحماية الحقوق العمالية .

تم بحمد الله ومنه نستمد العون والتوفيق

المراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المراجع العربية.

1- أبو جحير، محمود سعيد (2002) **نظرية التعسف في استعمال الحق ونظريـــة الظـــروف الطارئة** . ط1 ، الأردن : الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع .

2- أبو السعود ، رمضان (1983)**الوسيط في شرح قانون العمل (المـــصري واللبنـــاني)** . لبنان – بيروت : الدار الجامعية للطباعة والنشر .

3- أبو شنب ، عبدالكريم أحمد (1998) **شرح قانون العمل الجديـــد** . الأردن : دار الثقافـــة للنشر والتوزيع .

4- أبو شنب ، عبد الكريم أحمد (2010) **شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعـــديلات** . ط5 ، الأردن : دار الثقافة للنشر والتوزيع .

5- الأخرس ، عبدالرحمن نشأت (2010) **شرح قانون أصول المحاكمـــات المدنيـــة** . ط2 ، الأردن : دار الثقافة للنشر والتوزيع .

6- إلياس ، يوسف اسحق (1996) **محاضرات في قوانين العمل العربية** . ط1 ، الأردن : دار الثقافة للنشر والتوزيع .

7- إلياس ، يوسف اسحق (2006) **أزمة قانون العمل المعاصر بين نهـــج الدولـــة ومـــذهب اقتصاد السوق** . ط1 ، الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع .

8- البرعي ، حسن أحمد (1995) **شرح قانون العمل الفـــردي** . ط1 ، مصر : دار النهـــضة العربية .

9- التويجري ، محمد (2003) **قانون العمل والعمال في دولة الكويت ودول مجلس التعـاون الخليجي وجمهورية مصر العربية** . ط1 ، الكويت : مجموعة التويجري للدراسات القانونية .

10- حسن، عبدالحميد عاطف (2007) **النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي** ، مصر- القاهرة : دار النهضة العربية

11- حسن ، علي عوض (1996) **الوجيز في شرح قانون العمل** ، (د. ط)، الاسـكندرية : دار المطبوعات الجامعية .

12- حمدان ، عبداللطيف حسين (2007) **قانون العمل (دراسة مقارنـة)** . لبنـان – بيـروت : منشورات الحلبي الحقوقية .

13- الداودي ، علي غالب (2011) **شرح قانون العمل (دراسـة مقارنـة)** . ط1، الأردن : دار الثقفة للنشر والتوزيع .

14- رمضان ، محمود سيد(2010) **الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتمـاعي** .ط1 ، الأردن : دار الثقافة للنشر والتوزيع .

15- رزق ، طارق عبدالرؤوف (2011) **شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقـم 6لـسنة2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي** ، ط1،القاهرة : دار النهضه العربيه.

16- زهران، محمد همام (2007) **قانون العمل (عقد العمل الفردي)** . مصر _ الاسـكندريه: دار الجامعه الجديده .

17- السعيد ، مهدي صادق (1976) **تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال وأصحاب العمل في العراق** . بغداد : مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية .

18- السنهوري ، عبدالرزاق أحمد (2004) **الوسيط في شرح القانون المدني (العقود الواردة على العمل – المقاولة والوكالة والوديعة والحراسة)** ، الجزء السابع ، المجلد الأول ، الإسكندرية : منشأة المعارف.

19- السنهوري ، عبدالرزاق أحمد (2004) **الوجيز في النظرية العامة للإلتزام (المصادر – الإثبات- الآثار- الأوصاف-الانتقال-الإنقضاء)** تنقيح المستشار / أحمد مدحت المراغي ، الإسكندرية : منشأة المعارف.

20- السيد عمران ، السيد محمد (1997) **شرح قانون العمل الكويتي** . ط 1 ،الكويت : وحدة التأليف والترجمه والنشر بجامعة الكويت.

21- السيد عمران ، السيد محمد (1998) **الموجز في أحكام التأمينات الاجتماعية الكويتي** . الكويت : وحدة التأليف والترجمة والنشر بجامعة الكويت .

22- شنب ، لبيب محمد (1969)**شرح قانون العمل اللبناني** . لبنان _ بيروت ، (دون ناشر)

23- الطماوي ، سليمان محمد (1987) **مبادئ علم الإدارة العامة** . ط7 ، مصر – القاهرة (دون ناشر).

24- عبدالله ، أنور (د.ت) **تشريع قانون العمل والتأمينات الاجتماعية** . مصر – القاهرة : مكتبة عين شمس .

25- عبدالباقي ، عبدالفتاح (1982) **أحكام قانون العمل الكويتي في العلاقة بين العامل ورب العمل** . مصر : مطبعة النهضة .

26- عبد الرحمن ، شوقي أحمد (1997) **شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية** .ط2 ، مصر : جامعة المنصوره .

27- عبدالرضا، عبدالرسول (1997) **الوجيز في قانون العمل الكويتي** .ط3،الكويت:مؤسسة دار الكتب .

28- عبد المجيد ، عبدالعزيز محمد (د.ت) **شرح نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية** . السعودية : الدار السعودية للنشر والتوزيع .

29- العتوم ، منصور ابراهيم (2008) **شرح قانون العمل الأردني " دراسة مقارنة" وفقاً لأحدث التعديلات** ، ط3 ، عمان : دائرة المكتبة الوطنية.

30- العتيبي ، ناصر صالح (2005) **التعويض عن إصابة العمل في الوظائف العامة** . الكويت : (دون ناشر).

31- العجوز ،ناهد (1996) **الحماية الجنائيه للحقوق العماليه** .ط1، الاسكندريه :منشأة المعارف.

32- العطار ، توفيق عبدالناصر (1989) **شرح أحكام قانون العمل** . القاهرة – جامعة أسيوط : (دون ناشر) .

33- علوان ، محمد يوسف (2000) **القانون الدولي العام** . ط2، الاردن : (دون ناشر).

34- علي ، محمد عامر (1999) **شرح قانون العمل الأردني** . ط1 ، الأردن : المركز القومي للنشر .

35- العنزي ، سعد سلامة (2005) **سلطات صاحب العمل في قانون العمل الكويتي والقانون المقارن** . ط1 ، الكويت : الدار للإستشارات القانونية وأعمال المحاماة .

36- فرج ، توفيق حسن (1986) **قانون العمل اللبناني والمصري** . القاهرة : الدار الجامعية.

37- كرم ، عبد الواحد (1998) **قانون العمل** . ط1 ،الاردن: مكتبة دار الثقافه للنشوالتوزيع .

38- كيره ، حسن (1979) **أصول قانون العمل** (عقد العمل) . ط3 ، مصر : منـــشأة المعـــارف بالإسكندرية .

39- المؤمني ،سعيد أحمد (1989)**التزامات صاحب العمل وانقــضاء المقاولـــة** .ط1 ، الأردن : جمعية عمال المطابع التعاونية .

40- محمود ، محمد همام (1980) **قانون العمل عقد العمل الفردي** . مصر – الإســكندرية : دار المعرفة الجامعية .

41- منصور، حسين محمد (2007) **قانون العمل** . مصر- الإسكندرية: دار الجامعة الجديد.

42- ملكاوي ، عدنان بشار (2005) **أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفــردي فـــي قانون العمل الأردني** . ط1 ، الأردن : دار وائل للنشر .

43- الموسى ، عبدالرسول وآخرون (1990) **العمالة المهاجرة في الكويت** . ط1 ، الكويت : ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع .

44- النكاس، فاخر جمال (1993) **قانون العمل الكويتي المقارن** .الكويت: وحدة التأليف والترجمه والنشر بجامعة الكويت .

45- هاشم، رفعت هشام (1990) **شرح قانون العمل الأردني** . ط2، الأردن: (دون ناشر).

46- اليعقوب، جاسم بدر (1988) **النظام القانوني للأجر في قانون العمل الكويتي** . ط1، الكويت : وحدة التأليف والترجمه والنشر بجامعة الكويت .

47- صحيح البخاري (1970) ، الجزء الرابع .

ثالثاً : الرسائل الجامعية .

1- درادكه ، فؤاد صالح (1994) . **الشرط الجزائي (التعويض الإتفاقي) في القانون المدني الأردني :** (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية – عمان – الأردن.

2- عبدالله ، نجاري (1983) . **الشرط الجزائي في القانون المدني الجزائري :** (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الجزائر . معهد الحقوق والعلوم الاداريه – الجزائر .

3- عفيفي ، عفاف علي (2009) . **القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني "دراسة مقارنة مع الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية" :** (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية – عمان – الأردن .

4- الفينش ، محمد توفيق (2005) . **عقد العمل تحت التجربة في القانون الأردني :** (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية الدراسات الفقيهة والقانونية – جامعة آل البيت – عمان – الأردن .

5- المخاتره ، مجدولين عبد المجيد (2004) . **الحماية القانونية للأجر :** (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة مؤتة – عمان – الأردن .

رابعاً : المجلات الدورية .

1- اللصاصمة ، عبدالعزيز (1999) ، " التعريف بالأجر وطرق حمايته " ، سنة 23 ، العدد الأول ، مارس /99 . مجلة الحقوق .

2- مجلة القضاء والقانون ، السنة 32 – الجزء الأول – رقم 80 – طعن التمييز الكويتي رقم 136 / 2002 عمالي – جلسة 2004/3/29.

3- مجلة القضاء والقانون (أكتوبر 2008) المجلة الدورية للمكتب الفني لمحكمة التمييز الكويتية ، سنة 34 ، الجزء 2 ، للفترة من (2006/4/1 -2006/6/30).

4- قرارات صادرة عن محكمة التمييز الأردنية (منشورات عدالة) ومحكمة التمييزالكويتية (غير منشورة) .

خامساً : القوانين والاتفاقيات .

1- القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1967

2- القانون المدني الكويتي رقم 67 لسنة 1980 .

3- قانون العمل الأردني المعدل رقم 26 لسنة 2010.

4- قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 لسنة 2010.

5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

6- قانون العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/21بتاريخ 1389/9/6هـ

7- قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم 61 لسنة 76 www.pifss.gov.kw.com

8- الاتفاقية الدولية لحماية الأجور والصادره عن مؤتمر العمل الدولي والمعتمده في 1949/7/1 ونفاذها في 24 سبتمبر /1952

9- الاتفاقية رقم (100) الخاصة بتساوي أجور العمل والعاملات عند تساوي العمل , الصادره عن منظمة العمل الدولية في دور الانعقاد رقم 32 ، في جنيف بتاريخ 8/7/ 1949 ، النافذه بتاريخ 24/9/ 1952.

سادساً : المراجع الأجنبية .

- Alain- Benabent : (2004) ***Droit civil ,les contrats speiaux*** . centre nationl du livre .

- Fieschi – vivent (p) : (1990) ***Droit du Travil , cous elementaire droit travail*** , editions Francis lefebzre .

- ELhedi- Abdallah (m):(1999) ***Les conventions Internationales du Travail*** ,
Editions C.L.E .
- Jerome – Huet : (1980) ***T raite de Droit civil , les prinipaux contrats speciaux*** . centre national du livre .
- Lyon-caen(G):(1981***) Droit du Travail*** . ***Le salaire*** , 2eme eedit, dalloz
- Pignarre(G): ***Salaire et accessories – elements*** ,Jur.clas.,trav., t.III,Fasc.,25-10.

سابعاً: المواقع الالكترونية.

- www.wikipedi.org-labour law.com
- www.dahsha.com
- www.lahaonline.com
- www.book.goagle.com
- www.gec.legal.org.com
- www.pifss.gov.kw.com
- ar.wikisource.org/ wika.com